বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬
এবং
বাংলাদেশ শ্রম বিধি ২০১৫

দেওয়ান শাহিনূর রহমান, সিএসসিএ

এসোসিয়েট ডিরেক্টর

একনাবীন

চার্টার্ড একাউন্ট্যান্টস্

বিডিবিএল ভবন (লেভেল-১৩ ও ১৪)

১২ কারওয়ান বাজার বাণিজ্যিক এলাকা ঢাকা-১২১৫

১৯০০ সালের গোড়ার দিকে তৎকালীন বৃটিশ। সরকার ভারত বর্ষে শ্রম আইন প্রবর্তন আরম্ভ করেন। তারপর বাংলাদেশ স্বাধীন হলে সরকার সে সমস্ত আইন গুলো এ দেশে গ্রহণ করেন এবং প্রচলিত হতে থাকে।

বাংলাদেশের স্বাধীনতা উত্তর পরিবর্তিত অবস্থার পটভূমিতে দেশের শিল্পায়নের অগ্রগতি, পুজি বিনিয়গের অনুকুল পরিবেশ, উৎপাদন, বৃদ্ধি, সৌহার্দপূর্ণ শ্রমিক মালিক সম্পর্ক উন্নয়ন ইত্যাদি ক্ষেত্রে বিরাজমান অসংগতি দুর করে অনুসমর্থিত আই এল ও কনভেনশনের আলোকে গঠনমূলক পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষে দেশে বিদেশে সংশ্লিষ্ট সকল মহল থেকে বিদ্যমান শ্রম আইন সমূহের ব্যাপক পরিবর্তন দাবী করা হয়।

উল্লেখিত দাবীর প্রেক্ষিতে আধুনিক ও যুগোপযোগী সমন্বিত শ্রম আইন প্রণয়নের জন্য সরকার ১৯৯২ সালে বিচারপতি মোহাম্মদ আব্দুল কুদ্দুস চৌধুরীকে চেয়ারম্যান করে এবং সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষের প্রতিনিধি নিয়ে ৩৮ সদস্য বিশিষ্ট জাতীয় শ্রম আইন কমিশন গঠন করে।

দীর্ঘ দুই বছরের সাধনার পর কমিশন ১৯৯৪ সালে একিভুত, আধুনিক ও যুগোপযোগী শ্রম আইনের একটি খসড়া সহ তার রিপোর্ট সরকারের কাছে দাখিল করে

পরবর্তীতে উক্ত খসড়া একিভুত শ্রম আইনের উপর আই এল ও সহ মালিক ও শ্রম সংগঠন এবং বেসরকারী সংস্থাসমূহের মতামতের ভিত্তিতে গত ১১ অক্টোবর, ২০০৬ থেকে নতুন বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ কার্যকর করা হয়েছে ।

উক্ত শ্রম আইন ব্যবহারে অনেক সমস্যা পরিলক্ষিত হওয়ায় সরকার, মালিক ও শ্রমিক পক্ষের সমন্বয়ে ২০০৮ সালে বাংলাদেশের শ্রম আইন ২০০৬ সংশোধন কল্পে ৩০ সদস্য বিশিষ্টি কমিটি গঠন করে উক্ত কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে গত ২২ জুলাই ২০১৩ নূতন বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩ কার্যকর করা হয়েছে ।

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ পূর্বের কোন কোন শ্রম আইন রহিত করেছে:

The Workmen's Compensation Act-1923
The Children (Pledging of Labor) Act-1933
The Workmen's Protection Act-1934
The Dock Laborers Act-1934
The Payment of Wages Act-1936
The Employers Liability Act, 1938
The Employment of Children Act-1938
The Maternity Benefit Act 1939
The Mines Maternity Benefit Act 1941
The Motor Vehicles (Drivers) Ordinance-1942
The Maternity Benefit (Tea Estate) Act 1950
The Employment (Records of Service) Act-1951
The Bangladesh Plantation Employees Provident Fund Ordinance -1959

The Coal Mines (Fixation of Rates of Wages) Ordinance-1960
The Road Transport Workers Ordinance-1961
The Minimum Wages Ordinance-1961
The Plantation Labor Ordinance - 1962
The Apprenticeship Ordinance -1962
The Factories Act-1965
The Shops and Establishment Act-1965
The Employment of Labor (Standing Orders) Act-1965
The Companies Profit (Workers - Participation) Act-1968
The Industrial Relations Ordinance-1969
The Newspaper Employees (Conditions of Service) Act-1974
The Dock Workers (Regulation of Employment) Act 1980.

- বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০6 এ ২১ টি অধ্যায়, ৩৫৪ টি ধারা এবং ৫ টি তপসিল আছে ।
- ২০০9 সালে বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা প্রনয়নের কাজ শুরু হয় এবং ১৫ সেপ্টেম্বর ২০1৫ সালে শেষ হয় । এই বিধিমালা বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০1৫ নামে অভিহিত ।
- বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালায় ৩৬৭ বিধান, ১৯ টি অধ্যায়, ৭টি তপসিল এবং ৮১ টি ফরম আছে ।

আইনের প্রযোজ্যতাঃ

এই আইনের অন্যত্র ভিন্নরূপ কিছু নির্ধারিত না থাকিলে, এই আইন সমগ্র বাংলাদেশে প্রযোজ্য হবে ।

কোন প্রতিষ্ঠান সমূহ বা শ্রমিকগণের উপর প্রযোজ্য হবে নাঃ

অসুস্থ, অক্ষম, বৃদ্ধ, দু:স্থ, প্রতিবন্ধী, এতিম, পরিত্যাক্তা মহিলা বা শিশু অথবা বিধবাদের চিকিৎসা, যন্ত্র বা সেবার জন্য পরিচালিত কিন্তু মুনাফা বা লাভের লক্ষে পরিচালিত নয় এই রূপ কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে;

- এই আইন যে সকল প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয় সে সকল প্রতিষ্ঠান এই আইনে প্রদত্ত কোন সুযোগ-সুবিধার চাইতে কম সুযোগ সুবিধা দিয়া কোন নীতি, বিধি-বিধান, হাউস পলিসি করিতে পারিবে না;

- **প্রতিষ্ঠানঃ**

  কোন দোকান, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, শিল্প প্রতিষ্ঠান অথবা বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনা যেখানে কোন শিল্প পরিচালনার জন্য শ্রমিক নিয়োগ করা হয় ।

- **কারখানা:**

  এমন কোন ঘর-বাড়ী বা আঙ্গিনা যেখানে বছরে কোন দিন সাধারণত পাঁচ বা ততোধিক শ্রমিক কর্মরত থাকেন এবং এর যে কোন অংশে কোন উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু থাকে তবে কোন খনি এর অন্তর্ভূক্ত হবে না ।

“গ্র্যাচুইটি” অর্থ কোন শ্রমিকের প্রতি পূর্ণ বৎসর চাকুরী অথবা ছয় মাসের অতিরিক্ত সময়ের চাকুরীর জন্য তাহার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরী হারে ন্যূনতম ৩০ দিনের মজুরী

অথবা

১০ বৎসরের অধিককাল চাকুরীর ক্ষেত্রে তাহার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরী হারে ৪৫ দিনের মজুরী যাহা উক্ত শ্রমিককে তাহার চাকুরীর অবসানে পদেয়,

ইহা এই আইনের অধীনে শ্রমিকের বিভিন্নভাবে চাকুরীর অবসানজনিত কারণে মালিক কর্তৃক প্রদেয় ক্ষতিপুরণ বা নোটিশের পরিবর্তে প্রদেয় মজুরী বা ভাতার অতিরিক্ত হইবে;

ভবিষ্য তহবিলঃ

বেসরকারি খাতের কোন প্রতিষ্ঠান উহার শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করিতে পারিবে। ভবিষ্যৎ তহবিল একটি ট্রাস্টি বোর্ড দ্বারা পরিচালিত হইবে।

কোন সদস্যের চাকুরী দুই বছর পূর্ণ হইলে তিনি তাহার নামে জমা সমূদয় অর্থ মালিকের অংশ সহ প্রাপ্ত হইবেন।

মালিক: কোন ব্যক্তি প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক নিয়োগ করেন;

শ্রমিক: শিক্ষাধীনসহ কোন ব্যাক্তি, তাহার চাকুরীর শর্তাবলী প্রকাশ্য বা উহ্য যে ভাবেই থাকুক না, যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরি ভাবে বা কোন ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরী বা অর্থের বিনিময়ে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়ন মূলক অথবা কেরানীগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানত: প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্ব প্রাপ্ত কোন ব্যক্তি এর অন্তর্ভূক্ত হবেন না ।

"তদারকি কর্মকর্তা" অর্থ মালিক বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত এমন কোন ব্যক্তি যিনি উক্ত ক্ষমতাবলে কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের কোন শাখার কোন কাজের বা সেবা লক্ষমাত্রা নির্ধারণ, কাজের পরিধি নিয়ন্ত্রণ, বাস্তাবায়ন কার্যক্রম নিয়ন্ত্রণ, কাজের মূল্যায়ন বা পর্যালোচনা, শ্রমিকদের দিক নির্দেশনা প্রদান বা তদারকি করেন;

"প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি" অর্থ মালিক বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লীখতভাবে ক্ষমতা প্রাপ্ত কোন ব্যক্তি যিনি উক্ত ক্ষমতাবলে কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক বা কর্মচারীদের নিয়োগ, বেতন ও ভাতাদি নির্ধারণ,চাকরির অবসান বা চাকুরি হইতে অপসারণ, চূড়ান্ত পাওনাদি পরিশোধ এবং প্রতিষ্ঠানের ব্যয় অনুমোদন বা নিয়ন্ত্রণ কাজে নিয়োজিত;

- ক) শিক্ষাধীন: যদি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে নিয়োগ করা হয় এবং প্রশিক্ষণ ভাতা প্রদান করা হয় ।
- খ) বদলী: যদি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে কোন স্থায়ী শ্রমিক বা শিক্ষানবিসের পদের সাময়িক অনুপস্থিতিকালীন সময়ের জন্য নিযুক্ত করা হয় ।
- গ) সাময়িক: যতি কোন পতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে এমন কোন কাজের জন্য নিয়োগ করা হয় যা একান্তভাবে অস্থায়ী ধরনের এবং যাা সীমিত সময়ের মধ্যে সম্পন্য হওয়ার সম্ভাবনা থাকে ।
- ঘ) অস্থায়ী: যদি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে এমন কোন কাজের জন্য নিয়োগ করা হয় যা একান্তাভাবে অস্থায়ী ধরনের এবং যা সীমিত সময়ের মধ্যে সম্পন্য হওয়ার সম্ভাবনা থাকে ।
- ঙ) শিক্ষানবিশ: যদি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে কোন স্থায়ী পদে আপাততঃ নিয়োগ করা হয় এবং তার শিক্ষানবিশ কাল শেষ না হয়ে থাকে ।
- কেরানী সংক্রান্ত কাজে নিযুক্ত কোন শ্রমিকের শিক্ষানবিশ কাল হবে ছয় মাস অন্য শ্রমিকের জন্য হৈ মেযাদ হবে তিন মাস ।
- একজন দক্ষ শ্রমিকের জন্য মিক্ষানবিশ কাল বৃদ্ধি করা যেতে পারে আরো তিন মাস যদি তার কাজ সন্তোষজনক না হয় ।
- শিক্ষানবিশকাল শেষে বা তিন মান মেয়াদ বৃদ্ধি শেষে কনফরমেশন লেটার দেওয়ান না হইলেও শ্রম আইনের বিধান অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট শ্রমিক স্থায়ী বলিয়া গন্য হইবে ।
- চ) স্থায়ী: যদি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে কোন স্থায়ী পদে নিয়োগ করা হয় এবং তার মিক্ষানবিশ কাল শেষ হয়ে থাকে ।

লে-অফকৃত শ্রমিকগণের মাষ্টার রোল

- কোন প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকগণকে লে-অফ করা সত্ত্বেও মালিককে তাহাদের জন্য মাষ্টার-রোল সংরক্ষণ করিতে হইবে, এবং স্বাভাবি কর্মসময়ে লে-অফকৃত শ্রমিকগণের মধ্যে যাহারা কাজের জন্য হাজিরা দিবেন, তাহাদের নাম উহাতে লিপিবদ্ধ করার ব্যবস্থা করিবেন ।
- তবে শর্ত থাকে যে, অন্য কোন ভাবে মাষ্টার রোল সংরক্ষন বা মাষ্টার রোলে কোন শ্রমিক নিয়োগ করা যাইবে না ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধ) আইন ২০১৩

নিয়োগ পত্র ও পরিচয় পত্র এবং সার্ভিস বই:

- কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করে শ্রমিক নিয়োগ করিতে পারিবেন না, এবং নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয় পত্র প্রদান করবেন ।
- প্রত্যেক মালিক তার নিজ খরচে প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য একটি সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করবেন । প্রত্যেক সার্ভিস বই মালিকের হেফাজতে থাকবে । কোন শ্রমিকরে চাকুরীর অবসানকালে মালিক তা (শ্রমিকের) সার্ভিস বই ফেরত দেবেন ।
- স্থায়ীকরণের তারিখ হইতে এক মাসের মধ্যে মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের প্রয়োজনীয় তথ্যসমূহ তাহার সার্ভিস বহিতে লিপিবদ্ধ করিবেন ।
- শ্রমিকের বিরুদ্ধে আনীত কোন অসদাচরণের অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত উহা সার্ভিস বহিতে লিপিবদ্ধ করা যাইবে না ।

নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র প্রদান এবং গোপনীয়তা রক্ষাকরণ

- কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে পারিবেন না ।
- কোন প্রতিষ্ঠানের চাকরিকালীন কোন ব্যক্তিকে কেবল একবার নিয়োগপত্র প্রদান করিতে পারিবে ।
- কোন শ্রমিকের নিয়োগপত্র হারাইয়া গেলে বা নষ্ট হইলে শ্রমিকের আবেদনের প্রেক্ষিতে তাহার ব্যক্তিগত ফাইলে রক্ষিত নিয়োগপত্রের ফটোকপি বা হুবহু নকল সরবরাহ করা যাইবে ।
- কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিক বা প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনার দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তি নির্দিষ্ট দায়িত্ব পালনকালে বা চাকরি পরিবর্তনের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক কৌশলে গোপনীয়তা সংরক্ষণ করিবেন ।

চাকরি বিধি

- কোন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক নিয়োগ সংক্রান্ত নিজস্ব চাকুরী বিধি থাকিতে পারিবে, কিন্তু এই প্রকার বিধি শ্রমিকের জন্য এই আইনের কোন বিধান হইতে কম অনুকূল হইতে পারিবে না ।
- প্রধান পরিদর্শকের অনুমোদন ব্যতিত কোন চাকুরী বিধি কার্যকর করা যাইবে না ।

চাকরি বিধি

- কোন প্রতিষ্ঠানের মালিক শ্রমিকদের বা বিশেষ শ্রেণির শ্রমিকদের চাকরি নিয়ন্ত্রণের উদ্দেশ্যে নিজস্ব চাকরি বিধি প্রবর্তন করিতে চাহিলে তিনি মহাপরিদর্শকের নিকট চাকরি বিধির খসড়া জমা প্রদান করিবেন ।
- দাখিলকৃত খসড়া চাকুরি বিধিমালায় প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকদের চাকরির শর্তাবলির বিবরণ থাকিতে হইবে ।
- চাকরি বিধিমালার কোন বিধান আইন ও বিধিতে বর্ণিত বিধান অপেক্ষা কম সুবিধাজনক হইবে না ।
- চাকরি বিধির সহিত প্রতিষ্ঠানের চাকরিতে নিযুক্ত শ্রমিকদের সংখ্যা ও ট্রেড ইউনিয়নের (যদি থাকে) তথ্যাবলি সংযোজন করিতে হইবে ।
- একই মালিকের একই ধরনের ভিন্ন ভিন্ন প্রতিষ্ঠান অথবা একই ধরনের প্রতিষ্ঠান অথবা একই ধরনের প্রতিষ্ঠানের ভিন্ন ভিন্ন মালিকগণের কোন গ্রুপ একটি চাকরি বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে ।

চাকুরি বিধি অনুমোদন পদ্ধতি

- খসড়া চাকরি বিধি প্রাপ্তি ১০ (দশ) দিনের মধ্যে মহাপরিদর্শক উহার কপি প্রাপ্তি স্বীকারপ্রত্রসহ রেজিস্ট্রি ডাকযোগে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক এবং ট্রেড ইউনিয়ম (যদি থাকে) এর নিকট প্রেরণ করিবেন ।
- মালিক নোটিস পাইবার ৭ (সাত) দিনের মধ্যে খসড়া চাকরি বিধি প্রতিষ্ঠানের নোটিস বোর্ডের টাঙ্গাইয়া দিবেন এবং উহা প্রকাশের তারিখ উল্লেখসহ নোটিসটি প্রকাশ করা হইয়াছে মর্মে মহাপরিদর্শক বরাবরে প্রত্যয়ন করিবেন ।
- চাকরি বিধির খসড়ার উপর শ্রমিকগণ বা ট্রেড ইউনিয়ম ১০ (দশ) দিনের মধ্যে তাহাদের প্রস্তাব নিকট যুক্তিসহ পেশ করিবেন ।
- শ্রমিকগণের বা ট্রেড ইউনিয়নের নিকট হইতে আপত্তি বা প্রস্তাব পাইবার ১৪ (চৌদ্দ) দিনের মধ্যে মহাপরিদর্শক নির্ধারিত তারিখে ও স্থানে আপত্তি বা প্রস্তাবগুলি শ্রবণ করিবেন এবং তাহা নিকট কোন আপত্তি বা প্রস্তাব যুক্তিযুক্ত মনে হইলে তিনি উক্তরূপ শুনানি অনুষ্ঠানের পরবর্তী ১০ (দশ) দিনের মধ্যে মালিকের নিকট প্রেরণ করিবেন ।
- মালিক প্রাপ্ত আপত্তি বা প্রস্তাবনার উপর পরবর্তী ১০ (দশ) দিনের মধ্যে তাহার প্রতিষ্ঠানের মতামত মহাপরিদর্শককে অবহিত করিবেন ।
- মহাপরিদর্শক প্রাপ্ত মতামত বিবেচনার পর খসড়া চাকরি বিধি প্রস্তাবিত সংশোধনীসহ বা ব্যতীত গৃহীত হইবে কিনা সে সম্পর্কে ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং প্রস্তাবিত সংশোধনীসহ চাকরি বিধির খসড়া চূড়ান্তকরণের সিদ্ধান্ত গৃহীত হইলে মহাপরিদর্শক গৃহীত সংগোধনীসমূহ অন্তর্ভূক্ত করিয়া চাকরি বিধির সংশোধিত খসড়ার ৫ (পাঁচ) কপি পরবর্তী ৭ (সাত) দিনের মধ্যে জমা প্রদান করিবার জন্য মালিককে নির্দেশ প্রদান করিবেন ।

ঠিকাদার সংস্থা

- অন্য কোন আইনে ভিন্নতর যাচাই কিছু থাকুক না কেন, কোন ঠিকাদার সংস্থা, যে নামে অভিতিহ হউক না কেন, যাহা বিভিন্ন সংস্থায় চুক্তিতে রেজিস্ট্রেশন ব্যতীত এইরূপ কার্যক্রম পরিচালনা করিতে পারিবে না ।
- ঠিকাদার সংস্থা দ্বারা সরবরাহকৃত শ্রমিকগণ সংশ্লিষ্ট ছিকাদারের শ্রমিক হিসাবে গণ্য হইবেন এবং তাহারা শ্রম আইনের আওতাভুক্ত থাকিবেন ।

ঠিকাদার সংস্থার রেজিস্ট্রেশন এবং লাইসেন্স মঞ্জুরির আবেদন, ইস্যুকরণ ও নবায়ন ।

- কোন ঠিকাদার সংস্থা কর্তৃক কোন সংস্থায় কর্মী সরবরাহ করিবার লক্ষ্যে কার্যক্রম পরিচালনার উদ্দেশ্যে রেজিস্ট্রেশন ও লাইসেন্স গ্রহণের জন্য মহাপরিদর্শকের নিকট আবেদন করিতে হইবে ।
- আবেদনপ্রাপ্ত হইলে মহাপরিদর্শক প্রাপ্ত আবেদনে উল্লিখিত তথ্যাবলির সঠিকতা যাচাইয়ের জন্য তাহার অধস্তন কোন কর্মকর্তাকে দায়িত্ব অর্পণ প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে আবেদনকারীর প্রাক-পরিচিতি পুলিশের জেলা বিশেষ শাখা বা নগর বিশেষ শাখা বা সরকার কর্তৃক নির্ধারিত অন্য যে কোন উপযুক্ত সংস্থার মাধ্যমে যাচাই করিতে পারিবে ।
- প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর মহাপরিদর্শক সন্তুষ্ট হইলে লাইসেন্স প্রদানের আবেদন মঞ্জুর করিবেন অথবা ক্ষেত্রমত নামঞ্জুর করিয়া আবেদনকারীকে অবহিত করিবেন ।

লাইসেন্স গ্রহীতা ও সেবা গ্রহণকারীর উপর বাধা-নিষেধ

- লাইসেন্স গ্রহীতা, মহাপরিদর্শকের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, কোন কর্মীর নিকট হইতে সার্ভিস চার্জ গ্রহণ করিতে পারিবে না ।
- ঠিকাদার সংস্থা ও কর্মীর মধ্যে সম্পাদিত চাকুরির নিয়োগপত্রে আইনে বর্ণিত শর্তাদি অপেক্ষা কম অনুকূল শর্তাদি সন্নিবেশ করা যাইবে না ।
- কোন ঠিকাদার সংস্থা কর্তৃক সেবা প্রদান করিবার ক্ষেত্রে কোনরূপ প্রতারণামূক কার্যক্রম অথবা দাখিলকৃত তথ্যাদি ভুল প্রমাণিত হইলে বা নিরাপত্তা জামানত ব্যতিরেকে অন্য কোনভাবে অর্থের বিনিময়ে কর্মী নিয়োগ করা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রমাণ হওয়া সাপেক্ষে, তৎকর্তৃক প্রদত্ত মানানত সরকার বরাবরে বাজেয়াপ্ত হইবে এবং প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে ।

- লাইসেন্স প্রাপ্তির জন্য প্রত্যেক ঠিকাদার সংস্থাকে জামানত হিসাবে নির্ধারিত পরিমাণ অর্থ “ঠিকাদার সস্থা জামানত তহবিল ” বরাবরে জমা প্রদান করিতে হইবে ।
- প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক বা তাহার উত্তরধিকারীকে এই ধরনের পাওনাদি পরিশোধ করা যাইবে এবং যদি উহা জামানতের অর্থ হইতে প্রদান করা হয় তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট ঠিকাদার সংস্থা উক্ত তহবিলে সেই পরিমাণ অর্থ অনতিবিলম্বে পুর:ভরণ করিবে ।
- লাইসেন্সের আবেদনের শর্ত হিসাবে প্রদত্ত কর্মী নিয়োগ বিধিমালার তিন কপি আবেদনপত্রের সহিত সংযুক্ত করিয়া মহাপরিদর্শকের নিকট আবেদন করিতে হইবে ।

নিযুক্ত প্রতিষ্ঠানে সরবরাহকৃত শ্রমিক বা কর্মীর মজুরির মানদন্ড ও প্রাপ্য সুবিধাদি

- ঠিকাদার সংস্থা যে প্রতিষ্ঠানে বা কর্মী বা সেবা সরবরাহ করিবে উক্ত প্রতিষ্ঠান যে শিল্পের অন্তর্ভুক্ত, উক্ত শিল্পের সংশ্লিষ্ট পদের জন্য সরকার ঘোষিত নিম্নতম মজুরির (যদি থাকে) অপেক্ষা কম মজুরি ও ভাতাদি প্রদান করিতে পারিবে না ।
- কোন ঠিকাদার সংস্থা যদি কোন প্রতিষ্ঠানের নির্দিষ্ট কোন কাজ সম্পাদনের জন্য চুক্তি করে সেই ক্ষেত্রে উক্ত কাজ সম্পাদনের জন্য ঠিকাদার সংস্থা কর্তৃক নিয়োজিত শ্রমিক-কর্মীদের ক্ষেত্রে মুজির, কর্মঘন্টা, বিশ্রাম, অধিকাল ভাতা, ছুটি, বিষয়ে আইনের বিধানাবলি অনুসরণ করিতে হইবে ।
- যে প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক বা কর্মী সরবরাহ করা হইতেছে, উহা কর্মক্ষেত্রে আইনের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত সকল বিধি-বিধান অনুসরণ করিয়া পরিচালিত হয় ।

- কর্মক্ষেত্রে আইনের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত কোন ব্যত্যয় ঘটিলে আইনের বিধান সমভাবে মালিক ও ঠিকাদার সংস্থা উভয়ের বিরুদ্ধে প্রযোজ্য হইবে ।
- ঠিকাদার সংস্থা ও শ্রমিক নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্পাদিত চুক্তিতে প্রত্যেক শ্রমিক বা কর্মীর জন্য যে মজুরি ও ভাতাদি ধার্য করা হইবে উহার চাইতে কম মজুরি ও ভাতাদি প্রদান করা যাইবে না এবং শ্রমিক নিয়োগকারী প্রতিষ ।ঠান উহার স্থায়ী জনবল কাঠামোর কোন পদে ঠিকাদার সংস্থার মাধ্যমে কোন শ্রমিক বা কর্মী নিয়োগ করিতে পারিবে না ।

কর্মীদের জন্য বিশেষ নিরাপত্তা তহবিল

- প্রত্যেক ঠিকাদার সংস্থাকে লাইসেন্স প্রাপ্তির ছয় মাসের মধ্যে উক্ত সংস্থার নাম সম্বলিত 'কর্মী সামাজিক নিরাপত্তা তহবিল' নামে যে কোন তফসিলি ব্যাংকে একটি ব্যাংক হিসাব শুরু করিতে হইবে।
- ব্যাংক হিসাবে ঠিকাদার সংস্থায় নিয়োগকৃত ও বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে সরবরাহকৃত প্রত্যেক কর্মীর বিপপরীতে কর্মীর প্রতি সম্পূর্ণ বৎসরের চাকরির জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রাপ্য এক মাসে মূল মজুরির সমপরিমাণ অর্থ অথবা ধারা ২(১০) অনুসারে গ্রাচুইটি (যদি প্রযোজ্য হয়) হিসাবে জমাা রাখিতে হবে; যাহা শুধুমাত্র র্মীর চাকরি যে কোন ধরনের অবসানে আইন অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুইটির অর্থ পরিশোধের অংশ হিসাবে কর্মীকে সরাসরি চেকের মাধ্যমে পরিশোধ করিতে হইবে।

শিশু ও কিশোর নিয়োগে বাধা-নিষেধ

- কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে কোন শিশুকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না ।
- কোন শিশুর মাতা-পিতা বা অভিভাবক শিশুকে কোন কাজে নিয়োগের অনুমতি প্রদান করিয়া কাহার সহিত চুক্তি করা যাইবে না ।
- কোন প্রতিষ্ঠানের যন্ত্রপাতি চালূ অবস্থায় উহা পরিস্কারের জন্য, উহাতে তেল প্রদানের জন্য বা চালূ যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান অংশের মাঝখানে কোন কিশোর নিয়োগ করা যাইবে না ।

বয়স ও সক্ষমতার প্রত্যয়নপত্র

- যদি কোন ব্যক্তির শিশু বা কিশোর হিসাবে বয়স প্রমাণের জন্য জন্ম নিবন্ধন সনদ বা স্কুল সার্টিফিকেট না থাকে এবং সক্ষমতা প্রত্যয়নের দরকার হয়, তাহা হইলে যেকোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক বয়স ও সক্ষমতার প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন এবং উক্তরূপ পরীক্ষার বর্ণনা চিকিৎসক ও মালিককে আলাদাভাবে রেজিস্টারে সংরক্ষণ করিতে হইবে ।

দৈনিক কর্মঘন্টা

- প্রাপ্তবয়স্ক কোন শ্রমিকের দৈনিক কর্মঘন্টা হইবে আহার এবং বিশ্রামের বিরতি ব্যতীত ৮(আট) ঘন্টা তবে অধিকাল ভাতা প্রদান সাপেক্ষে শ্রমিককে দিনে ১০ (দশ) ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করানো যাইবে ।
- অধিকাল কাজ আরম্ব হইবার কমপক্ষে দুই ঘন্টা পূর্বে তাহাকে অবহিত করিতে হইবে ।
- নির্মাণ, রি-রোলিং, ষ্টিল মিলস, জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প এবং বিপজ্জনক কাজসমূহে কর্মরত শ্রমিকদেরকে প্রতি দুই ঘন্টা পর পর আধাঘন্টার বিশ্রাম বিরতি প্রদান না করিয়া কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না বা তাহার দ্বারা কাজ করানো যাইবে না । তবে কোন বিশ্রাম বিরতির জন্য তাহার মজুরি হইতে কোন কর্তন করিতে পারিবে না ।
- উপরোক্ত শিল্প ও কাজসমূহে কর্মরত শ্রমিকদের দৈনিক ওভাটাইমসহ ১০ (দশ) ঘন্টার অতিরিক্ত কাজ করানো যাইবে না ।

কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের সাপ্তাহিক বন্ধ, ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি

- কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন প্রমিক পূর্ণ মজুরীতে প্রতি সপ্তাহে ১ দিন ছুটি পাবেন ।
- ধারা ১০৩ ও ১১৪ এর বিধান মোতাবেক কোন কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের সাপ্তাহিক ছুটির দিন উহার সাপ্তাহিক বন্ধ বলিয়া গণ্য হইবে ।
- কোন শ্রমিককে তাহার প্রাপ্য সাপ্তাহিক ছুটি প্রদান সম্ভব না হইলে উক্ত শ্রমিককে তাহার উত্তরূপ ছুটি প্রাপ্য হইবার পরবর্তী ৩ (তিন) কর্মদিবসের মধ্যে প্রদান করিতে হইবে ।
- সাপ্তাহিক ছুটি প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে একাধারে ১০ (দশ) দিনের অধিক কাজ করানো যাইবে না ।
- পাওনা ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি ভোগ করিবার পূর্বে শ্রমিকের চাকরি অবসান হইলে সেই ক্ষেত্রে শ্রমিককে অন্যান্য পাওনা পরিশোধের সময় তাহার অভোগকৃত ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটির দিনগুলির জন্য পূর্ণ মজুরি প্রদান করিতে হইবে ।

অধিকাল ভাতার সাধারণ হার হিসাব করিবার পদ্ধতি

- মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে ভিন্নরূপ কোন চুক্তির অবর্তমানে ধারা ১০৮ মোতাবেক শ্রমিকের অধিকাল কর্মের জন্য প্রদেয় ঘন্টাভিত্তিক মজুরির সাধারণ হার হইবে:
- -দৈণিক মজুরির ভিত্তিতে নিযুক্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে তাহার দৈনিক মজুরির ১/৮ অংশ;
- -সাপ্তাহিক মজুরির ভিত্তিতে নিযুক্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে তাহার মাসিক মজুরির ১/২০৮ অংশ ।
- কোন প্রতিষ্ঠনে মাসিক বা সাপ্তাহিক বা সাপ্তাহিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিক অথবা ঠিকা কাজে বা চুক্তিভিত্তিক বা পিস-রেট হিসাবে নিযুক্ত কোন শ্রমিকের জন্য উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা এমনভাবে নির্ধারণ করা যাইবে না যাহাতে ধারা ১০০ এর লংঘন হয় ।

ছাঁটাই:

কাজের প্রয়োজনের চেয়ে অতিরিক্ততার কারণে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরী অবসান ।

ছাঁটাইয়ের পদ্ধতি ঃ

এক বছর লাগাতার কাজ করেছেন এমন শ্রমিককে ছাঁটাই করতে হলে ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করে এক মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হবে অথবা নোটিশের পরিবর্তে ১ ছাঁটাই নোটিশের একটি কপি প্রধান পরিদর্শক অথবা ক্ষমতা প্রাপ্ত অন্য কোন কর্মকর্তাকে দিতে হবে অথবা প্রতিষ্ঠানে কোন ইউনিয়ান/সিবিএ থাকলে তাকেও দিতে হবে ।

ছাঁটাই করার পর ১ বছরের মধ্যে মালিক কর্তৃক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পদে লোক নিয়োগ করতে চাইলে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে আগে সুযোগ দিতে হবে । এ জন্য মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদেও সর্বশেষ জানা ঠিকানায় কাজে যোগদানের নোটিশ পাঠায়ে আবার কাজ করার সুযোগ দেবেন এবং ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের মধ্যে যিনি বেশী দিন কাজ করেছেন তিনি সবার আগে সুযোগ পাবেন ।

- অপসারণ বা ডিসচার্জ ঃ
- কোন শ্রমিকের শারীরিক বা মানসিক অসমথতা, অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে কোন শ্রমিকের চাকুরীর সমাপ্তি ঘাঁনো হলে তাকে অপসারণ বা ডিসচার্জ বলা হয় ।
- তবে এই ডিসচার্জ বা অপসারণ করার জন্য একজন রেজিস্টার্ড ডাক্তারের সনদ পত্র নিতে হবে ।

অব্যাহতি বা টার্মিনেশন ঃ

যখন কোন স্থায়ী শ্রমিককে ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ ইত্যাদি অপরাধ ছাড়া চাকুরীর সমাপ্তি ঘাঁনো হয় তখন তাকে অব্যাহতি বা টার্মিনেশন বলা হয় ।

যে কোন সময় তার কারখানার স্বার্থে প্রয়োজন মনে করলে শ্রমিকের প্রাপ্য টাকা-পয়সা প্রদান করে যে কোন শ্রমিককে চাকুরী হইতে অব্যাহতি দিতে পারে ।

অব্যাহতি বা টার্মিনেশনের পদ্ধতি ঃ

একজন স্থায়ী শ্রমিককে অবশ্যই ১২০ দিন বা চারমাস আগে নোটিশ প্রদান করবেন অথবা আদেশটি সাথে সাথে কার্যকর করতে চাইলে নোটিশের পরিবর্তে ৪ (চার) মাস বা ১২০ দিনের মজুরী দিয়ে দেবেন । তবে মাসিক মজুরীতে নিযুক্ত অস্থায়ী শ্রমিককে এক মাসের নোটিশ এবং অন্যান্য ক্ষেত্রে ১৪ দিনের লিখিত নোটিশ বা নোটিশ সময়ের মজুরী দিয়ে দেবেন ।

পদত্যাগ বা রিজাইন ঃ

কোন স্থায়ী শ্রমিক স্বেচ্ছায় যদি কারখানা থেকে চাকুরী ছেড়ে চলে আসতে চায় অর্থাৎ পদত্যাগ বা রিজাইন দিতে চায় তবে তাকে অন্তত ৬০ দিন পূর্বে লিখিতভাবে প্রতিষ্ঠানের মালিক কে পদত্যাগপত্র বা নোটিশ দিতে হবে। যদি নোটিশ দিতে না পারেন তবে তিনি তার মালিককে ৬০ দিনের মজুরীর সমপরিমান অর্থ প্রদান করিবেন।

কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে অথবা বিনা অনুমতিতে ১০ দিনের অধিক কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকিলে মালিক উক্ত শ্রমিককে ১০ দিনের সময় প্রদান করিয়া এই সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদান করিতে এবং চাকুরীতে পুনরায় যোগদানের জন্য নোটিশ প্রদান করিতেন এবং অনুরূপ ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকুরীতে যোগদান না করিলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক চাকুরীতে যোগদান অথবা আত্নপক্ষ সমর্থন না করেন তবে, উক্ত শ্রমিক অনুপস্থিতির দিন হইতে চাকুরী হইতে অব্যহতি গ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

বরখাস্ত বা ডিসমিস

বরখাস্ত বা ডিসমিস করা হচ্ছে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা। সাধারণতঃ অসদাচরণমূলক কাজের জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে শ্রমিকের চাকুরীর সমাপ্তি (ডিসমিস) ঘটানো।

বরখাস্ত বা ডিসমিস পদ্ধতি ঃ

এক্ষেত্রে মালিক/ম্যানেজার কর্তৃক নিজের কতিপয় পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবেঃ

ক) তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ লিখিত ভাবে করা হয়;

খ) অভিযোগের একটি কপি তাহাকে দেওয়া হয় এবং ইহার জবাব দেওয়ার জন্য অন্ততঃ সাতদিন সময় দেওয়া হয়;

গ) তাহাকে শুনানীর সুযোগ দেওয়া হয়;

ঘ) মালিক ও শ্রমিকের সম-সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত তদন্ত কমিটির তদন্তের পর তাহাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয়;

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত তদন্ত ষাট দিনের মধ্যে শেষ করিতে হইবে;

ঙ) মালিক বা ব্যবস্থাপক বরখাস্তের আদেশ অনুমোদন করেন।

নিম্নক্তো অসদাচরণের কারণে চাকুরী হতে বরখাস্ত করতে পারে ঃ

ক) উপরস্থের কোন আইনসংগত বা যুতি্কসংগত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যের সঙ্গে সংঘবদ্ধ হইয়া ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা;

খ) মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে চুরি, আত্মসাৎ, প্রতারণা বা অসাধুতা;

গ) মালিকের অধীন তাহার বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরী সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান;

ঘ) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়া এক সঙ্গে দশ দিনের অধিক সময় অনুপস্থিতি;

ঙ) অভ্যাসগত বিলম্বে উপস্থিত;

চ) প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য কোন আইন, বিধি বা প্রবিধানের অভ্যাসগত লংঘন;

ছ) প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃংখল তা, দাংগা-হাংগামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাংচুর;

জ) কাজে কমে অভ্যাসগদ গাফিলতি;

ঝ) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃংখলা বা আচরণসহ, যে কোন বিধির অভ্যাসগত লংঘন ।

ঞ) মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, উহার ক্ষতিকরণ বা উহা হারাইয়া ফেলা ।

অসদাচরণ এবং দন্ড প্রাপ্তি ক্ষেত্রে শাস্তি

- কোন শ্রমিকের কোন আচরণ বা কাজ অসদাচরণ কিনা উহা যাচাই করিবার উদ্দ্যেশ্যে মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা যদি ধারা ২৪ এর উপ-ধারা (১) এর দফা (খ) অনুসারে কোন প্রকার কৈফিয়ত তলব করেন ।
- সন্তোষজনক হইলে অভিযোগ নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং এ বিষয়টি শ্রমিকের পরবর্তী চাকরির ক্ষেত্রে কোন প্রকার প্রভাব ফেলিবে না;
- সন্তোষজনক না হইলে মালিক শাস্তি প্রক্রিয়া অনুসরণের জন্য ব্যবস্থাপক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাকে তদন্ত কমিটি গঁনপূর্বক তদন্ত কার্যক্রম সম্পন্ন করিয়া তাহার নিকট ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে রিপোর্ট পেশ করিতে নির্দেশ প্রদান করিবেন ।
- “খোরাকী ভাতা” অর্থ মূল মজুরী, মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী যদি থাকে, এর অর্ধেক;

- অনধিক ৬ জন সদস্য সমন্বয়ে উক্ত তদন্ত কমিটি গঠিত হইবে ।
- তদন্ত কমিটি উহার তদন্ত প্রতিবেদন প্রয়োজনীয় সিদ্ধান্তের জন্য কর্তৃপক্ষের বরাবরে প্রেরণ করিবে ।
- তদন্ত কমিটিতে মালিক পক্ষের প্রতিণিধি মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা কর্তৃক উক্ত কারখানা বা প্রতিষ্ঠান হইতে মনোনীত হইবেন ।
- তদন্ত কমিটিতে শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধি, অভিযুক্ত শ্রমিকের লিখিত প্রস্তাবক্রমে উক্ত কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের মধ্য হইতে মনোনীত হইবেন ।
- অভিযুক্ত ব্যক্তির নিম্নপদের কাউকে প্রতিনিধি মনোনয়ন করা যাইবে না ।

- ধারা ২৩ এর উপ-ধারা (৪) এর দফা (খ) এর অধীন কোন শ্রমিক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে অভিযোগ আনীত হইলে অভিযুক্ত শ্রমিক বা কর্মচারী ইচ্ছা করিলে তাহার প্রতিনিধি হিসাবে প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়ন (যদি থাকে) এর কোন সদস্য অথবা ট্রেড ইউনিয়ন না থাকিলে অংশগ্রনকারী কমিটির কোন শ্রমিক প্রতিনিধিকে তাহার প্রতিনিধি হিসাবে মনোনয়ন করিতে পারিবে ।
- শ্রমিকের আইনানুগ পাওনা আদায়ের জন প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন অথবা দৈনন্দিন কাজের ব্যঘাত না ঘটাইয়া এবং সম্পদ হানি না করিয়া কোন নিয়মতান্ত্রিক কার্যক্রম পরিচালনাকে ধারা ২৩ এর উপ-ধারা (৪) এর দফা (ছ) এ উল্লিখিত উচ্ছৃঙ্খলতা বুঝাইবে না ।

মৃত্যুজনিত ক্ষতিপুরণ

যদি কোন শ্রমিক কোন মালিকের অধীন অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে অন্ততঃ ২ দুই বৎসরের অীধককাল চাকুরীরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন, তাহা হইলে মালিক মৃত শ্রমিকের কোন মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তি অবর্তমানে তাহার কোন পোষ্যকে তাহার প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার ৬ (ছয়) মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মজুরী এবং

প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় অথবা কর্মকালীন দুর্ঘটনার কারণে পরবর্তীতে মৃত্যুর ক্ষেত্রে ৪৫ (পয়তাল্লিশ) দিনের মজুরী অথবা প্রাচুইটি, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন,

এবং অর্থ মৃত শ্রমিক চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিলে যে অবসর জনিত সুবিধা প্রাপ্ত হইতেন, তাহার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হইবে ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন কার্যক্রম স্থায়ী ভাবে বন্ধ হইবার ক্ষেত্রে

- আকষ্মিক প্রাকৃতিক বিপর্যয় বা মানুষের নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত বিপর্যয় বা জরুরি প্রয়োজনে মালিক কর্তৃক মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শককে (৩) তিন কর্মদিবসের মধ্যে যাবতীয় তথ্যাদি অবহিত করিতে হইবে;
- মালিক শ্রমিকদেকে ছাঁটাই করিবেন এবং আইনানুগ পাওনাদি পরিশোধ করিবেন
- কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন কার্যক্রম পুনরায় চালূ হইবার সম্ভবনা থাকিলে মালিক কারখানা বা প্রতিষ্ঠান লে-অফ ঘোষণা করিতে পারিবেন ।
- কারখানা বা প্রতিষ্ঠান বন্ধ হইবার সময় পর্যন্ত শ্রমিক পূর্ণ মজুরিতে কর্মরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন ।
- পাওনা পরিশোধের ব্যাপারে কোন আপত্তি বা বিরোধ দেখা দিলে সেই ক্ষেত্রে মালিক সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়মের (যদি থাকে) সহিত আলোচনাক্রমে বা সাধারণ শ্রমিদের ট্রেড ইউনিয়ন না থাকিলে) সহিত আলোচনাক্রমে অথবা ধারা ১২৪ক অনুসারে মালিক শ্রমিকদের পাওনা পরিশোধ করিবেন ।
- আকষ্মিক প্রাকৃতিক বিপর্যয় বা মানুষের নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত বিপর্যয় বা জরুরি প্রয়োজনের যথার্থতা নিয়ে কোন প্রশ্ন বা অভিযোগ উত্থাপিত হইলে এই বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্তে চূড়ান্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে ।

কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের স্থানান্তরের ক্ষেত্রে

- কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের সীমানা হইতে-

-৪০ কিলোমিটার দূরত্বের মধ্যে উহা স্থানান্তর করা হইলে, যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক স্থানান্তরিত স্থানে যাইতে ইচ্ছুক না হন তবে উক্ত শ্রমিক ধারা ২৭ অনুযায়ী সুবিধা পাইবেন;

-৪০ কিলোমিটার অধিক দূরত্বের উহা স্থানান্তর করা হইলে, যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক স্থানান্তরিত স্থানে যাইতে ইচ্ছুক না হন তবে উক্ত শ্রমিক ধারা ২০ মোতাবেক সুবিধা পাইবেন;

- শ্রমিকগণ স্থানান্তরিত স্থানে যোগদান করিলে তাহার চাকরির ধারাবাহিকতা ও চাকরির শর্তাবলি অপরিবর্তিত থাকিবে;
- কারখানা স্থানান্তর ও পাওনা পরিশোধের বিষয়ে কোন আপত্তি বা বিরোধ দেখা দিলে সেই ক্ষেত্রে মালিক ধারা ১২৪ক মোতাবেক অথবা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়নের (যদি থাকে) সহিত আলোচনাক্রমে মালিক শ্রমিকদের পাওনা পরিশোধ করিবেন;

ময়লা আবর্জনা অপসারণ

- ময়লা ও আবর্জনা অপসারণের উপযুক্ত পন্থা হিসাবে ঢাকনা দেওয়া বাক্সে উহা অপসারণ করিতে হইবে, যাহাতে উক্ত আর্জনা হইতে দুর্গন্ধ বা জীবাণু বিস্তার করিতে না পারে ।
- ধাতব পদার্থ, উৎকট গন্ধময় আবর্জনা, রাসায়নিক আবর্জনা ও মেডিকেল আবর্জনা ভিন্ন ভিন্ন বাক্সে প্রতিদিন নিয়মতি অপসারণ করিতে হইবে ।

বায়ূ চলাচল ও তাপমাত্রা

- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কর্মকক্ষে তাপমাত্রা সহনী পর্যায়ে রাখিতে হইবে এবং প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কর্মকক্ষে নির্মল বায়ূ প্রবাহের সুবিধার্থে প্রাপ্ত সংখ্যক বিপরীতমুখী জানালার ব্যবস্থা থাকিতে হইবে
- যেখানে ভেন্টিলেটররের ব্যবস্থা রাখা সম্ভব নয় সেইখানে এক্সজস্ট ফ্যান (Exhaust Fan) স্থাপন করা যাইবে
- কর্মক্ষেত্রে শীতাতপ নিয়ন্তণ (ড্রাই ও ওয়েট) ব্যবস্থা থাকিলে বায়ু চলাচলের উপরি-উক্ত ব্যবস্থার প্রয়োজন হইবে না ।
- প্রত্যেক কর্মকক্ষে অন্ত একটি তাপ পরিমাপক যন্ত্র (থার্মোমিটার) সচল অবস্থায় রাখিতে হইবে এবং উহা যথাযথ মানসম্পন্ন হইতে হইবে এবং কর্মকক্ষের দেয়ালে দৃশ্যমান স্থানে উহা স্থাপন করিতে হইবে ।

আলোক ব্যবস্থা

- যেখান শ্রমিকগণ কাজ করিয়া থাকেন বা তাহাদিগকে নিয়োগ করা হয় সেই কর্মকক্ষের বা স্থানের আলোক ব্যবস্থা মেঝে হইতে ১.০ মিটার উচ্চতায় কমপক্ষে ৩৫০ লাক্স (Lux) হইতে হইবে ।
- যদি মহাপরিদর্শকের নিকট প্রতীয়মান হয় যে, কোন নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিধানের প্রয়োজন নাই সেই ক্ষেত্রে তিনি উক্ত বিধান হইতে উক্ত প্রতিষ্ঠানকে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবেন অথবা কর্মস্থলের উৎপাদন প্রক্রিয়ার জন্য প্রয়োজনীয় আলোক ব্যবস্থার মান নির্ধারণ করিতে পারিবেন ।

আলোক ব্যবস্থা

- যেখানে শ্রমিকগণ কাজ করিয়া থাকেন বা তাহাদিগকে নিয়োগ করা হয় সেই কর্মকক্ষের বা স্থানের আলোক ব্যবস্থা মেঝে হইতে ১.০ মিটার উচ্চতায় কমপক্ষে ৩৫০ লাক্স(Lux) হইতে হইবে ।
- যদি মহাপরিদর্শকের নিকট প্রতীয়মান হয় যে, কোন নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিধানের প্রয়োজন নাই সেই ক্ষেত্রে তিনি উক্ত বিধান হইতে উক্ত প্রতিষ্ঠানকে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবেন অথবা কর্মস্থলের উৎপাদন প্রক্রিয়ার জন্য প্রয়োজনীয় আলোক ব্যবস্থার মান নির্ধারণ করিতে পারিবেন ।

পান করিবার পানি

- প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে সকল শ্রমিকের সহজগম্য এবং সুবিধাজনক স্থানে পান করিবার জন্য বিশুদ্ধ পানি সরবরাহের ব্যবস্থা রাখিতে হইবে এবং উহা স্বাস্থ্যসম্মত উপায়ে সংরক্ষণ করিতে হইবে ।
- পান করিবার পানি সংরক্ষণের স্থানটি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন ধৌতাগার, প্রক্ষালন কক্ষ অথবা শৌচাগার হইতে অন্যূন ৬ মিটার দূরত্বে স্থাপন করিতে হইবে ।

  সরবরাহকৃত পানি-

  - জীবাণুমুক্ত উপযুক্ত পাত্রে রাখিতে হইবে;

  - প্রতিদিন কমপক্ষে একবার বদলাইতে হইবে;

  - সকল প্রকার সংক্রমণ হইতে মুক্ত রাখিবার বাস্তব পদক্ষেপ গ্রহণ করিতে হইবে
- তবে শর্ত থাকে আধুনিক পানি পরিশোধন প্রক্রিয়ায় পরিশোধিত পানি পাত্রসহ সরবরাহের ব্যবস্থা করা হইলে প্রতিদিন বদলানোর প্রয়োজন হইবে না ।

- সরবরাহকৃত ভূগর্ভস্থ পানি বা অন্য কোনভাবে সরবরাহকৃত পানি বা টিউবওয়েলের পানি ব্যবহারের ক্ষেত্রে উহা আর্সেনিক, জীবানুমুক্ত ও খাবার উপযুক্ত কি না অন্তত বৎসরে একবার বা পরিদর্শক কর্তৃক নির্দেশিত হইলে সরকারের জনস্বাস্থ্য ও প্রকৌশল বিভাগ বা সরকারের অন্যকোন প্রতিষ্ঠান বা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত যে কোন প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে মালিককে লিখিত প্রত্যয়নপত্র সংগ্রহ ও সংরক্ষণ করিতে হইবে ।
- যে প্রতিষ্ঠানে সাধারণত ২৫০ জনের অধিক শ্রমিক কাজ করিয়া থাকেন উহার প্রতিটিতে প্রতি বৎসর ১ এপ্রিল হইতে ৩০ সেপ্টেম্বর পর্যন্ত শ্রমিকদের ক্যান্টিন, খাবার ঘর এবং বিশ্রাম ঘরে পান করিবার জন্য যে পানি সরবরাহ করা উহা পানি ঠান্ডাকরণ যন্ত্র (Water Cooler) অথবা অন্য কোন কার্যকর পন্থায় ঠান্ডা করিয়া সরবরাহ করিতে হইবে ।
- প্রতিষ্ঠানের ব্যবহৃত কোন যন্ত্রের কারণে যদি এমন তাপ সৃষ্টি হয় যাহা সহনীয় মাত্রার অতিরিক্ত তাপ উদ্রেক করে তাহা হইলে উক্ত যন্ত্রের সন্নিকটে কর্মরত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য ধারা ৫৮(৪) অনুযায়ী পর্যাপ্ত খাবার স্যালাইন অথবা গুড় বা চিনির শরবত সরবরাহ করিতে হইবে এবং এই গুড় বা চিনি মিশ্রিত শরবতের পরিমাণ প্রতি শ্রমিকের জন্য দৈনিক ন্যূনতম দুই লিটার হইতে হইবে ।

ভবন, যন্ত্রপাতি ও অন্যান্য কাঠামোর নিরাপত্তা

- পরিদর্শক পরিদর্শনের সময় কোন প্রতিষ্ঠানের কোন দেওয়াল, চিমনি, সেতু, সুড়ঙ্গ, রাস্তা, গ্যালারী, সিঁড়ি, র‍্যাম্প, মেঝে, প্লাটফরম, মাচা, রেলপথ বা বৈদ্যুতিক বা যান্ত্রিক পদ্ধতির যানবাহন চালানোর রাস্তার বা অন্য কোন কাঠামো, উহা স্থায়ী বা অস্থায়ী যে রকমই হউক না কেন, বিবেচনায় আনিবেন যেন ইহা মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য বিপজ্জনক না হয় ।
- এই বিধিমালা কার্যকর হইবার পূর্বে প্রতিষ্ঠিত বা নির্মিত বা চালুকৃত কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত সিভিল ইঞ্জিনিয়ার বা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং ফার্ম কর্তৃক ভবনের স্থায়িত্ব এবং ওজন বহন ক্ষমতা (Load Capacity) এবং যন্ত্রপাতি ও অন্য যে কোন কাঠামো নির্মাণের ক্ষেত্রে প্রচলিত অন্যান্য আইনের সংশ্লিষ্ট বিধানবলি অনুসরণ করা হইয়াছে কিনা, উহার সনদ পরিদর্শকের নিকট দাখিল এবং প্রদর্শন করিবার জন্য মালিককে নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবেন এবং যাচাই করিতে পারিবেন ।

- এই বিধিমালা কার্যকর হইবার পর কোন কারখানা ভবন নির্মাণ বা কোন ভবনে কারখানা স্থাপন করিতে হইলে বাংলাদেশ ন্যাশনাল বিল্ডিং কোড বা প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক জারিকৃত সর্বশেষ নীতিমালা অনুযায়ী নির্মিত হইয়াছে মর্মে নির্মাণকারী প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে সনদ গ্রহণ করিতে হইবে ।

- পরিদর্শক কর্তৃক প্রদান করা নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তাহার কর্তৃক নির্দেশিত নির্দিষ্ট ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে কোন মালিক বা কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে উহা চলমান অপরাধ অর্থাৎ প্রতিদিনকৃত অপরাধ বলিয়া গণ্য হইবে ।

অগ্নিকান্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন

১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ভাবে অগ্নিকান্ডের সময় প্রত্যেক তলার সাথে সংযোগ রক্ষাকারী অন্ততঃ একটি বিকল্প সিড়িসহ বহির্গমনের উপায় এবং প্রত্যেক তলায় প্রয়োজনীয় সংখ্যক অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের ব্যবস্থা করিতে হইবে ।

২) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, উপধারা (১) এ উল্লিখিত বিধি অনুযায়ী বহির্গমনের ব্যবস্থা করা হয় নাই অথবা অগ্নিনির্বাপক দপ্তরের লাইসেন্স মোতাবেক প্রয়োজনীয় সংক্ষক অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জাম রাখা হয় নাই, তাহা হইলে তিনি মালিকের উপর লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, তাহার মতে কি কি ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন-তাহা তাহাকে অবহিত করিবেন ।

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬

(৩ক) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কর্মকালীন অবস্থায় কোন কক্ষ হইতে বহির্গমনের পথ তালাবদ্ধ বা আটকাইয়া রাখা যাইবে না এবং বহির্গমনের পথ বাধাগ্রস্ত কিংবা পথে কোন প্রতিবন্ধকতাও তৈরী করা যাইবে না ।

(৩গ) যদি কর্মকক্ষের ভিতর হইতে তাৎক্ষণিকভাবে এবং উহা বাহিরের দিকে খোলা যায় এমনভাবে সকল দজরা তৈরী করিতে হইবে ।

(৩গ) যদি কোন দরজা দুইটি কক্ষের মাঝখানের হয়, তাহা হইলে উহা ভবণের নিকটতম বহির্গমনের পথের কাছাকাছি খোলা যায় এইরূপভাবে তৈরী করিতে হইবে এবং এইরূপ সকল দরজা কক্ষে কাজ চলাকালীন তালাবদ্ধ বা বাধাগ্রস্ত অবস্থায় রাখা যাইবে না ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

অগ্নিনির্বাপন মহড়া

- পঞ্চাশ বা ততধিক শ্রমিক/কর্মচারী সম্বলিত কারখানা ও প্রতিষ্ঠানে প্রতি ছয় মাসে অন্ততঃ একবার অগ্নিনির্বাপন মহড়ার আয়োজন করিতে হইবে এবং এই বিষয়ে মালিক কর্তৃক নির্ধারিত পন্থায় একটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ করিতে হইবে ।

ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি ব্যবহারের বাধ্যবাধকতা

(১) প্রযোজ্য ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ শ্রমিকগণের ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি সরবরাহ ও ব্যবহার নিশ্চিত করা ব্যতীত কাউকে কর্মে নিয়োগ করিতে পারিবে না এবং এই বিষয়ে মালিক কর্তৃক নির্ধারিত পন্থায় একটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ করিতে হইবে ।

(২) ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি সরবরাহের পর উহা ব্যবহার করা না হইলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগন দায়ী হইবেন ।

(৩) কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও সেইফটি নিশ্চিত করণের জন্য প্রত্যেক শ্রমিককে কাজের ঝুঁকি সম্পর্কে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সতেন করিতে হইবে ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম

যে সকল প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানসমূহে পাঁচ হাজার বা ততোধিক শ্রমিক নিযুক্তি থাকেন সেই সকল প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানসমূহের মালিক বা মালিকগণ বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় একটি স্থায়ী স্বাস্থ্য কেন্দ্র পরিচালনার ব্যবস্থা করিবেন ।

পেশাগত রোগে বা কর্মকালীন দুর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিক ও কর্মচারীকে মালিকের নিজ খরচে ও দায়িত্বে উক্ত রোগ, আঘাত বা অসুস্থতা উপযুক্ত বা বিশেষজ্ঞ চিকিৎসক দ্বারা সম্পুর্ণ সুস্থ না হওয়া পর্যন্ত চিকিৎসা করিতে হইবে ।

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে যেখানে ৫০০ জন বা ততোধিক সংখ্যক শ্রমিক নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই সব প্রতিষ্ঠানের মালিক বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কল্যাণ কর্মকর্তা নিয়োগ করিবেন ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধণ) আইন ২০১৩

অগ্নিকান্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন

- প্রতিষ্ঠানের ভবনের প্রতিটি ক্ষ যেখানে ২০ জনের অধিক সংখ্যক ব্যক্তি কাজ করেন সেই ক্ষেত্রে অন্যূন দুইটি করিয়া বর্হি:গমন পথ থাকিতে হইবে এবং এইগুলো এমনভাবে অবস্থিত থাকিবে যাহাতে প্রত্যেক ব্যক্তি তাহার কাজের স্থান হইতে বর্হি:গমন পথ পর্যন্ত বাধাহীনভাবে এবং স্বচ্ছন্দে পৌঁছাইতে পারে ।

- বর্হিগমন পথ কোন শ্রমিকের কাজের স্থান হইতে পঞ্চাশ মিটারের অধিক দূরত্বে হইবে না এবং উহা প্রস্থে ১.১৫ মিটার এবং উচ্চতায় ২.০০ মিটারের কম হইতে পারিবে না ।

- যেক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের ভবনে কোন অংশে নিচতলার উপরে কোন সময় ২০ বা ততোধিক শ্রমিক কাজ করিয়া থাকেন অথবা যেখানে দাহ্য পদার্থ বা বিস্ফোরক দ্রব্য ব্যবহার করা হয় বা জমা রাখা হয় অথবা প্রতিষ্ঠানের ভবন বা উহার অংশ ভূ-সমতলের নিচে অবস্থিত, সেই ক্ষেত্রে জরুরি মূহুর্তে বাহির হইবার উপায়ের মধ্যে ভবনের ভিতরে বাহিরের স্থায়ীভাবে নির্মিত কমপক্ষে দুইটি মজবুত এবং পৃথক সিড়ির ব্যবস্থা অর্ন্তভূক্ত থাকিবে এবং এইগুলি অগ্নিব প্রতিরোধক পদার্থ দ্বারা নির্মাণ এবং সরাসরি ও বাঁধাহীন যাতায়াতের ব্যবস্থা সম্বলিত হইতে হইবে ।

- আগুন লগিলে বাহির হইয়া যাইবার জন্য ব্যবহৃতব্য প্রত্যেকটি সিঁড়ি মজবুত হ্যান্ড রেইলযুক্ত থাকিবে এবং উক্ত সিঁড়ি রেইল তাপ অপরিবাহী ও অগ্নি প্রতিরোধক পদার্থ দ্বারা নির্মাণ করিতে হইবে এবং সিঁড়িটি অমসৃণ হইতে হইবে ।
- সিঁড়ি এই বধিমালা বলবৎ হইবার পরে নির্মিত হইলে উহার উভয় পার্শ্বে হ্যান্ড রেইল যুক্ত থাকিতে হইবেঃ
- এই বিধিমালা বলবৎ হইবার পূর্বে নির্মিত সিঁড়িসমূহ যদি উভয় পার্শ্বে রেইল যুক্ত না হইয়া থাকে তাহা হইলে পরবর্তী ছয় মাসের মধ্যে উহা উভয় পার্শ্বে রেইল যুক্ত করিতে হইবে ।
- যদি উক্ত সিঁড়ি রেলিং স্থাপনের জন্য প্রশস্ততা ১.১৫ মিটারের কম হইলে এই শর্ত প্রযোজ্য হইবে না ।
- কোন সিঁড়ি সমতল হইতে ৪৫ কোণের অধিক কৌণিক দূরত্বে নির্মাণ করা যাইবে না ।

- ছয় তলা পর্যন্ত উচ্চতা বিশিষ্ট ভবনের কোন সিঁড়ি ১.১৫ মিটারের কম প্রশস্ত হইবে না এবং ষষ্ঠ তলার অধিক উচ্চতাসম্পন্ন ভবনের সিড়ি ২.০০ মিটারের কম প্রশস্ত হইবে না এবং বহুতল বিশিষ্ট কারখানা ভবনের ক্ষেত্রে স্প্রিঙ্কলার ব্যবস্থাবিহীন বিল্ডিং এবং স্প্রিঙ্কলার ব্যবস্থা সম্বলিত বিল্ডিং এর ক্ষেত্রে বাংলাদেশ ন্যাশনাল বিল্ডিং কোডের বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে ।
- এই বধিমালা জারির পূর্বে নির্মিত সকল বহুতল বিশিষ্ট কারখানা ভবনের ক্ষেত্রে কর্মরত শ্রমিকের নিরাপত্তার বিষয়ে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার প্রদানের লক্ষ্যে সিঁড়ির প্রশস্ততা কোন ক্রমেই ১.১৫ মিটারের কম হইবে না ।
- পুরাতন অবকাঠমোজনিত কারণে যেখানে সিঁড়ির প্রশস্ততা বাড়ানের সুযোগ নেই সেই ক্ষেত্রে সিঁড়ির প্রশস্ততা ০.৮২ মিটারের কম হইবে না ।
- দুইটি বহির্গমন পথ বা সিঁড়ি ৫০ মিটারের অধিক দূরত্বে এবং পরস্পরের সন্নিকটে হইবে না এবং কমপক্ষে অর্ধেক সংখ্যক সিঁড়ির শেষ প্রান্ত ভবনের বহির্মুখী হইতে হইবে ।

- সিঁড়িতে পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ও আলোর ব্যবস্থা থাকিতে হইবে যেন সিড়িঁটি ধোঁয়াচ্ছন্ন বা অন্ধকারাচ্ছন্ন না হইতে পারে এবং চিলেকোঠায় অবস্থিত দরজা কাজ চলাকালীন বন্ধ বা তালাবদ্ধ রাখা যাইবে না ।
- প্রতিটি ফ্লোরের ন্যূনতম একটি গ্রীলবিহীন জানালা থাকিবে যা কব্জাসংযুক্ত হইতে হইবে এবং যাহাতে জরুরি প্রয়োজনে খুলিয়া লেডার বা দড়ির মই এর সাহায্যে নীচে নামিয়া আসা যায় এবঙ নীচ তলার শক্ত দড়ির জাল সংরক্ষণ করিতে হইবে যাহাতে অগ্নি দুর্ঘটনার সময় জরুরি প্রয়োজনের দড়ি বহিয়া উক্ত জালে অবতরণ করা যায় ।
- পরিদর্শক কর্তৃক প্রদত্ত নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তাহার কর্তৃক নির্দেশিত নির্দিষ্ট ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে কোন মালিক বা কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে উহা চলমান অপরাধ অর্থাৎ প্রতিদিন কৃত অপরাধ বলিয়া গণ্য হইবে ।

অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রপাতি এবং পানি সরবরাহ

- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রতি তলায় প্রতি ১০০০ বর্গমিটার মেঝে এলাকার জন্য ২০০ লিটার ধারণ ক্ষমতা সম্পন্ন পানি ভর্তি একটি ড্রাম এবং ১০ লিটার ধারণ ক্ষমতাসম্পন্ন চারটি করিয়া ধাতব পদার্থ দ্বারা নির্মিত লাল রংয়ের খালি বালতি ঝুলন্ত অবস্থায় সংরক্ষণ ও রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে, প্রতিটি বালতি-
- -পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত অবস্থানে রাখিতে ইহবে এবং আগুন নিভানো ব্যতীত অন্য কোন কাজে ব্যবহৃত হইবে না এবং অগ্নি নির্বাপনের জন্য ব্যবহার্য লেখা সম্বলিত হইতে হইবে ।

-কেবলমাত্র দাহ্য তরল বা অন্য পদার্থ হইতে যেখানে আগুন লাগিবার ঝুঁকি বর্তমান এবং যেখানে পানি ব্যবহারযোগ্য নয় সেই ক্ষেত্র ব্যতীত, সব সময় বালি ভর্তি রাখিতে হইবে:

-প্রতিষ্ঠানটি যদি ফায়ার হাইড্রেন অথবা স্পির্ঙ্কলার দ্বারা সুরক্ষিত থাকে তবে উপরি-উক্ত বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে না ।

প্রত্যেক ভবনে প্রতি ৮৫০ বর্গমিটার স্থানের জন্য প্রতি তলায় ফায়ার সার্ভিস বিভাগের স্পেসিফিকেশন অনুযায়ী একটি হোজরিল পরিদর্শক কর্তক অনুমোদিত স্থানে স্থাপন করিতে হইবে, উহাতে অবারিত পানির সংযোগ থাকিবে এবং প্রতি বৎসর ন্যূনতম একবার পরীক্ষার ব্যবস্থা করিতে হইবে:

-অগ্নি নির্বাপনের বিকল্প ব্যবস্থা সম্পর্কে নিশ্চিত হইয়া উহা লিখিতভাবে রেকর্ডপূর্বক মহাপরিদর্শক কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে এই অনুচ্ছেদের বিধান প্রতিপালন শিথিল করিতে পারিবেন ।

- প্রতিষ্ঠানে প্রতিটি অগ্নিনির্বাপক যন্ত্র

  -এমন সুদৃশ্য স্থানে স্থাপন করিতে হইবে যেন সকলের দৃষ্টি আকর্ষণ করে;

  -তাৎক্ষণিকভাবে ব্যবহারের জন্য সকল অংশ হইতে প্রবেশযোগ্য স্থানে স্থাপন করিতে হইবে;

  -প্রত্যেক ফ্লোরের একই স্থানে স্থাপন করিতে হইবে;
- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠনের ভবনের প্রত্যেক ফ্লোরে সহজে দৃশ্যমান এক বা একাধিক স্থানে বহির্গমন পথের নকশা (Evacuation Plan) প্রদর্শনের ব্যবস্থা রাখিতে হইবে ।
- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক টাইপের অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রের জন্য যথেষ্ট পরিমাণ স্পেয়ার চার্জ মজুত রাখিতে হইবে এবং প্রয়োজনে ব্যবহার করা যায় এমন অবস্থায় সর্বাধিক স্পেয়ার চার্জ সর্বদা মজুত এবং প্রস্তুত রাখিতে রাখিতে হইবে ।

- প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক শ্রমিককে, অন্তত প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক বিভাগে নিযুক্ত শ্রমিকদের কমপক্ষে ১৮% শ্রমিককে অগ্নিনির্বাপণ জরুরি উদ্ধার ও প্রাথমিক চিকিৎসা এবং বহনযোগ্য অগ্নিবনির্বাপক যন্ত্রেও ব্যবহার সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করিতে হইবে এবং প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রমিকদের মধ্যে হইতে অগ্নিনির্বাপক দল, উদ্ধারকারী দল ও প্রাথমিক চিকিৎসা দল (প্রতি দলে ৬% সদস্য) গঠন করিয়া নিরাপত্তা নিশ্চিত করিতে হইবে এবং ফরম-২২ অনুযায়ী এতদসম্পর্কিত রেকর্ড সংরক্ষণ করিতে হইবে।
- কমপক্ষে ৫০০ জন শ্রমিক কর্মরত এইরূপ সকল প্রতিষ্ঠান বা কারখানায় একজন ট্রেনিংপ্রাপ্ত কর্মকর্তা রাখিতে হইবে যাহার দায়িত্ব হইবে সব অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামাদির যথাযথ সংরক্ষণ ও প্রস্তুত রাখা এবং তিনটি দলকে প্রতি ছয় মাস অন্তর পুনঃপ্রশিক্ষণ প্রদান করা।
- প্রতি ছয় মাসে অন্তত এশবার অগ্নিনির্বাপণ ও দুর্ঘটনার সময় জরুরি নির্গমনের মহড়ার আয়োজন করিতে হইবে এবং রেকর্ডবুক সংরক্ণ করিতে হইবে এবং মহড়া আয়োজনের কমপক্ষে ১৫ দিন পূর্বে সংশ্লিষ্ট পরিদর্শক এবং নিকটস্থ ফায়ার সার্ভিস স্টেশনকে লিখিতভাবে অবহিত করিতে হইবে।

- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে অগ্নি নির্বাপণের প্রয়োজনে অন্তত ৫০০০ লিটার ধারণ ক্ষমতাসম্পন্ন একটি জলাধারের ব্যবস্থা থাকিতে হইবে এবং উহা সব সময় পানি দ্বারা পূর্ণ থাকিতে হইবে এবং হোজরিলের সহিত সংযুক্ত রাখিতে হইবে এবং উক্ত জলাধার ভবনের কাটামোর উপর কোন প্রকার চাপ বা ঝুঁকি সৃষ্টি করিতে পারিবে না ।

যন্ত্রপাতি স্থাপন এবং চলাচলের রাস্তা

- প্রতিষ্ঠানের কোন স্থানে যন্ত্রপাতি স্থাপনের ক্ষেত্রে দেওয়াল হইতে যন্ত্রে দূরত্ব কমপক্ষে ১ মিটার হইতে হইবে এবং স্থাপিত যন্ত্র বা যন্ত্রসারির পাশে কমপক্ষে ১ মিটার প্রশস্ত চলাচলের রাস্তা থাকিতে হইবে ।
- বর্তমানে চলমান প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে স্থান সংকুলানের ব্যবস্থা না থাকিলে দেওয়াল হইতে যন্ত্রপাতির দূরত্ব এবং চলাচলের রাস্তা নূন্যতম ০.৭৫ মিটার রাখা যাইবে ।

অতিরিক্ত ওজন

- কোন প্রতিষ্ঠানের কোন পুরুষ বা মহিলাকে নিম্নবর্ণিত ওজনের অতিরিক্ত ওজনবিশিষ্ট কোন দ্রব্য, যন্ত্রপাতি, হাতিয়ার বা সরঞ্জাম কাহারো সাহায্য ব্যতীত হাতে বা মাথায় করিয়া উত্তোলন, বহন বা অপসারণের উদ্দেশ্যে নিয়োগ করা যাইবে না, যথা:

  -(ক) প্রাপ্তবয়স্ক পুরুষ....৫০ কিলোগ্রাম; এবং

  -(খ) প্রাপ্তবয়স্ক মহিলা........৩০ কিলোগ্রাম ।

- যেক্ষেত্রে ওজন বহন করিয়া উপরে উঠাইতে হয় সেই ক্ষেত্রে উপরি-উক্ত পরিমাণ কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ অনুযায়ী পরিদর্শকের নির্দেশ মোতাবেক কম করিতে হইবে যাহা প্রাপ্তবয়স্ক পুরুষের ক্ষেত্রে ৪০ কিলোগ্রাম এবং প্রাপ্তবয়স্কা মহিলাদের ক্ষেত্রে ২৫ কিলোগ্রামের অধিক হইবে না ।

- কোন মালিকের বা প্রতিষ্ঠানের কাজে, কিশোর বা কিশোরী ও অন্তসত্ত্বা অবস্থায় কোন মহিলাকে কোন দ্রব্য, সরঞ্জাম বা যন্ত্রপাতি হাতে বা মাথায় করিয়া বহন, উত্তোলন বা অপসারণের জন্য নিয়োজিত করা যাইবে না ।
- ৫০ কিলোগ্রাম ওৎন বহনের ক্ষেত্রে একজন পুরুষ শ্রমিক যে মজুরি পাইবেন ৩০ কিলোগ্রাম ওজন বহনের ক্ষেত্রে একজন মহিলা শ্রমিকও একই হারে মজুরি পাইবেন, তিনি যেভাবেই নিয়োজিত হউন না কেন ।

চোখের নিরাপত্তা

- কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য যথোপযুক্ত সেইফটি চশমার ব্যবস্থা করিতে হইবে ।

বিপজ্জনক ধোঁয়ার বিরুদ্ধে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা

- কোন ব্যক্তি প্রবেশ করিতে পারেন এবং সেই স্থান হইতে এমন বিপজ্জনক ধোঁয়া উদগত হইতে পারে যাহা কোন ব্যক্তির পক্ষে ঝুঁকির কারণ হয় এমন প্রত্যেক আধার, কূপ, গর্ত, সূড়ঙ্গ পথ বা অন্য আবদ্ধ স্থান, আয়তাকার এবং ডিম্বাকৃতি বা গোলাকার ম্যানহোল সজ্জিত রাখিতে হইবে

কর্মকক্ষে ধুমপান এবঙ উম্মুক্ত আলো নিষিদ্বকরণ

- প্রতিষ্ঠানের যে কোন স্থানে বিপজ্জনক হইতে পারে বা পরিদর্শক যে স্থানে নির্দেশ প্রদান করেন সেইরূপ স্থানে ধুমপান নিষিদ্ধ করিয়া এবং উন্মুক্ত আলোর (যেমন-মোমবাতি, কুপি, দেশলাই, গ্যাস লাইটার, ইত্যাদি) ব্যবহার নিষিদ্ধ করিয়া এবং আগুন লাগিবার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় গৃহীতব্য সাবধানতা সম্পর্কে সহজ বাংলা ভাষায় লিখিত নোটিশ প্রতিষ্ঠানের দৃষ্টিগ্রাহ্য স্থানে প্রদর্শন করিতে হইবে ।

শ্রমিকের জন্য ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সামগ্রী সরবরাহ

- যে সকল উৎপাদন প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত শ্রমিকের দৈহিক ক্ষতি অথবা জখমের আশংকা রহিয়াছে এইরূপ স্থানে কাজে পর্যাপ্ত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সুরক্ষা ব্যবস্থা নিশ্চিত করিতে হইবে ।
- নিরাপত্তা উপকরণ সরবরাহ ও উক্ত সামগ্রী ব্যবহারের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা এবং ব্যবহার নিশ্চিত করিতে হইবে ।
- নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সুরক্ষা ব্যবস্থা এবং প্রশিক্ষণ নিশ্চিত না করিয়া কোন শ্রমিককে উক্ত কাজে নিয়োজিত করা যাইবে না ।

বিপজ্জনক কাজ

- আইন ও বিধিতে ঘোষিত বিপজ্জনক কাজের সকল ক্ষেত্রে শিশু ও কিশোর শ্রমিকদের নিয়োগ নিষিদ্ধ থাকিবে এবং উক্ত প্রক্রিয়াসমূহের মধ্যে যে কাজ মহিলা বা সন্তান-সম্ভবা মহিলাদের জন্য নিষিদ্ধ উহা মহাপরিদর্শক, সময়ে সময়ে, নোটিশ দ্বারা ঘোষণা করিতে পারিবেন ।
- প্রতিষ্ঠানের মালিক নিয়োজিত সকল শ্রমিককে বৎসরে অন্তত একবার রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক স্বাস্থ্য পরীক্ষা করিয়া উক্ত কাজের জন্য তাহার সক্ষমতার প্রত্যয়নপত্র গ্রহণ করিবেন ।

দুর্ঘটনার নোটিস প্রদান

- কোন প্রতিষ্ঠানে যদি কোন ব্যক্তি দুর্ঘটনায় পতিত হয় যাহার ফলে তাহার মৃত্যু ঘটে অথবা অনুরূপ কোন দুর্ঘটনার কারণে পরবর্তী ২০ দিনের মধ্যে প্রতিষ্ঠানে তাহার কাজে যোগদানের কোন যুক্তিসংগত সম্ভাবনা না থাকে, তবে অনুরূপ দুর্ঘটনাকে ক্ষেত্রানুসারে মারাত্মক (Fatal) বা গুরুতর (Serious) বলিয়া অভিহিত করা হইবে এবং উক্ত ঘটনা সংঘটিত হইবার সঙ্গে সঙ্গে প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষকে টেলিফোন, ফ্যাক্স, ই-মেইল অথবা বিশেষ বার্তাবাহক দ্বারা নোটিস প্রদান করিতে হইবে ।

বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ

(১) যে সকল প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১০০ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত রাহিয়াছেন, সেইখানে মালিক প্রচলিত বীমা আইন অনুযায়ী গ্রুপ বীমা চালু করিবেন ।

(২) বীমা দাবীর টাকা এই আইনের অধীন শ্রমিকের অন্যান্য প্রাপ্যেও অতিরিক্ত হইবে;

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে বীমা দাবী আদায় মালিকের দায়িত্ব হইবে এবং মালিক উক্ত বীমা দাবী হইতে আদায়কৃত অর্থ পোষ্যদের সরাসরি প্রদানের ব্যবস্থা করিবেন:

আরও শর্ত থাকে যে, অন্য আইন ভিন্নতর যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই ধারা অনুযায়ী কোন বীমা দাবী উথ্যাপিত হইলে উহা অনূর্ধ্ব একশত বিশ দিনের মধ্যে বীমা কোম্পানী ও মালিক যৌথ উদ্যোগে নিস্পত্তি করিবেন ।

- বীমার বাৎসরিক প্রিমিয়াম পরিশোধ করিবেন এবং এইজন্য শ্রমিকের মজুরি হইতে কোন কর্তন করা যাইবে না ।
- চাকরিরত অবস্থায় যে কোন কারণেই শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তিকে বা আইনগত উত্তরাধিকারীকে উক্ত বীমার অর্থ পরিশোধ করিতে হইবে ।
- বীমা হইতে প্রাপ্য আর্থিক সুবিধা আইন ও এই বিধিমালার অন্যত্র প্রদত্ত আর্থিক প্রাপ্যতার বিকল্প হইবে না ।

চিকিৎসা কক্ষ

- প্রতিটি কারখানায় বা প্রতিষ্ঠানে ডিসপেনসারিসহ চিকিৎসা কক্ষ কমপক্ষে একজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের দায়িত্বে থাকিবে এবং তাহাকে সহায়তা করিবার জন্য অন্যূন একজন প্রশিক্ষিত কম্পাউন্ডার বা মেডিক্যাল এসিস্ট্যান্ট, নার্স এবং অধস্তন কর্মচারী থাকিবেন ।
- প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকের সংখ্যা তিন হাজারের অধিক হইলে অন্যূন দুইজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক ও তাহাদেরকে সহায়তা করিবার জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক মেডিক্যঅল এসিস্ট্যান্ট এবং নার্স রাখিতে হইবে ।
- চিকিৎসা কক্ষ যতখানি সম্ভব প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য অংশ হইতে আলাদা থাকিবে এবং প্রতিষ্ঠানের যে সকল অংশে সহনীয় মাত্রার অধিক শব্দপূর্ণ প্রক্রিয়া চলে সেইসব অংশের নিকট চলে সেইসব অংশের নিকটবর্তী স্থানে অবস্থিত হইবে না ।

স্বাস্থ্য কেন্দ্র (Health Centre)

- একই ভবনে বা একই স্থানে যে সকল প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানসমূহ অবস্থিত সেইখানে পাঁচ হাজার বা ততোধিক শ্রমিক-কর্মচারী কর্মরত থাকিলে প্রতিষ্ঠানের মালিক একটি স্বাস্থ্য কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিবেন, প্রতিটি স্বাস্থ্য কেন্দ্রে শ্রমিকদের কাজ চলাকালীন চিকিৎসা করিবার জন্য
  - ৫,০০০ হইতে ৭,৫০০ শ্রমিকের জন্য ন্যূনতম দুইজন রেজিস্ট্রার্ড চিকিৎসক
  - ৭,৫০১ বা তদূর্ধ্বের জন্য ন্যূনতম তিন জন রেজিস্ট্রার্ড চিকিৎসক
- প্রতিটি চিকিৎসকের জন্য ন্যূনতম একজন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত নার্স এবং ন্যূনতম একজন যোগ্যতাসম্পন্ন ড্রেসার, একাধিক চিকিৎসক নিয়োগের বিধান থাকিলে অন্ততপক্ষে একজন মহিলা চিকিৎসক নিয়োগের চেষ্টা করিতে হইবে;

কল্যাণ কর্মকর্তা

- কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উহাতে নিযুক্ত শ্রমিকের সংখ্যঅ ৫০০ জন বা ততোধিক থাকিলে এবং চা-বাগান বা অন্যান্য বাগানের ক্ষেত্রে শ্রমিকের সংখ্যা ৫০০ জন বা ইহার অধিক হইলে একজন যোগ্যতাসম্পন্য কল্যাণ কর্মকর্তা থাকিতে হইবে:
- শ্রমিকের সংখ্যা যদি দুই হাজারের অধিক হয় তাহা হইলে, প্রতি দুই হাজার এবং অতিরিক্ত ভগন্নাংশের জন্য একজন করিয়া অতিরিক্ত কল্যাণ কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে হইবে ।
- কল্যাণ কর্মকর্তা নিযুক্ত হইবার অথবা তাহার চাকুরি অবসান ঘটাইবার ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে কারখানার বা প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক বা মালিককে উহা মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শককে লিখিতভাবে অবহিত করিতে হইবে এবং শূন্য পদটি যথাশীঘ্র সম্ভব পূরণ করিতে হইবে ।

ক্যান্টিন ও খাবার কক্ষ

- যে প্রতিষ্ঠানে সাধারণত ১০০ (একশত) জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন উহার মালিক কর্তৃক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকের অন্তত শতকরা ১০ (দশ) জনের স্থান সংকুলান সুবিধা সম্বলিত ক্যান্টিনের ব্যবস্থা করিতে হইবে ।
- প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকের শতকরা ৩০ (ত্রিশ) জনের খাবার গ্রহণের স্থান সুবিধা সম্বলিত হইলে ধারা ধারা ৯৩ মোতাবেক পৃথকভাবে খাবার কক্ষের প্রয়োজন হইবে না ।
- শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ হইতে কমপক্ষে ৬ (ছয়) মিটার এবং বয়লার হাউস, কয়লার গাদা, ছাই এর গাদা বা ধূলা ধোঁয়া বা ক্ষতিকর ধোঁয়ার কোন উৎস হইতে ১৫ (পনের) মিটার দূরত্বের মধ্যে কোন ক্যান্টিন ভবন স্থাপন করা যাইবে না ।
- খাবার পক্ষে একসঙ্গে সে সময়ে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকের অন্তত শতকরা ১৫ (পনের) জনের স্থান সংকুলান হইতে হইবে

শিশু কক্ষ

- শিশু কক্ষ দুগ্ধদানকারী মায়েরা যাহাতে নিরাপদে ও শালীনতা বজায় রাখিয়া শিশুদের দুগ্ধ পান করাইতে পারেন এমন স্বতন্ত্র একটি কক্ষ অথবা পর্দাঘেরা একটি স্থান থাকিতে হইবে।
- শিশু কক্ষে থাকা প্রতিটি শিশুর জন্য প্রতিদিন ০.২৫ লিটার দুধ এবং পর্যাপ্ত পুষ্টিকর খাবার সরবরাহ করিতে হইবে।
- শিশু কক্ষে অথবা উহার সংলগ্ন স্থানে শিশুদের ধোয়ামোছা এবং পোশাক পরিবর্তনের জন্য উপযুক্ত ধৌতকরণ কক্ষের ব্যবস্থা করিতে হইবে।
- কক্ষটি পর্যাপ্ত আলোকিত এবং বায়ু চলাচল ব্যবস্থা সম্পন্ন হইবে এবং এটি পরিস্কার-পরিচ্ছন্ন এবং পরিপাটি রাখিতে হইবে;
- ব্যবহাররোপযোগী প্রতি ৫ (পাঁচ) জন শিশুর জন্য পর্যাপ্ত পানি সরবরাহসহ বেসিন বা অনুরূপ পাত্র রাখিতে হইবে, বাস্তবসম্মত হইলে প্রতি শিশুর জন্য মাথাপিছু দৈনিক অন্যূন ৫ (পাঁচ) লিটার পানি সরবরাহ করিতে হইবে

সেইফটি কমিটি গঠন, ইত্যাদি

- ৫০ (পঞ্চাশ) বা তদূর্ধ্ব সংখ্যক শ্রমিক নিয়োজিত রহিয়াছেন বা বৎসরের কোন এক সময় নিয়োজিত থাকেন এমন প্রত্যেক কারখানার বা শিল্প- প্রতিষ্ঠানের মালিকগণ সেইফটি কমিটি গঠন করিবেন
- সেইফটি কমিটিতে মোট সদস্য সংখ্যা ৬ (ছয়) এর কম এবং ১২ (বার) এর অধিক হইবে না এবং উহাতে মালিক ও শ্রমিক পক্ষের সমসংখ্যক প্রতিনিধি থাকিবে।
- কমিটিতে একজন সভাপতি, একজন সহ-সভাপতি, একজন সদস্য-সচিব ও সদস্যগণ থাকিবেন। প্রথম সভায় সদস্যগণ সর্বসম্মত সিদ্ধান্তক্রমে একজন সদস্য-সচিব নির্বাচন করিবেন।

- কমিটি উহার সভাপতি ও মালিকপক্ষের প্রতিনিধিগণকে কারখানা বা শিল্পপ্রতিষ্ঠানের মালিক বা ব্যবস্থাপক পরিচালক মনোনয়ন প্রদান করিবেন এবং সহ-সভাপতি ও শ্রমিকপক্ষের প্রতিনিধিগণ যৌথ দরকষাকষি (সিবিএ) অথবা অংশগ্রহণকারী কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধিগণ কর্তৃক কর্মরত শ্রমিকদের মধ্য হইতে মনোনীত হইবেন ।

- প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক সংখ্যা — সেইফটি কমিটির প্রতিনিধি

প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক সংখ্যা	সেইফটি কমিটির প্রতিনিধি
৫০-৫০০	৬
৫০১-১০০০	৮
১০০০-৩০০০	১০
৩০০১-উর্ধ্বে	১২

- কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) থাকিলে তাহারাই শ্রমিকদের মধ্য হইতে সেইফটি কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়ন করিবে ।
- কোন কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি না থাকিলে উক্ত কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের অংশগ্রহণকারী কমিটির শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধিগণ কর্মরত শ্রমিকদের মধ্য হইতে সেইফটি কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়ন করিবে ।
- মালিক সেইফটি কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়নের ক্ষেত্রে অনিবার্য কোন কারণে উদ্যোগ গ্রহণ না করিলে মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত প্রতিনিধি কর্মরত শ্রমিকগণের মধ্য হইতে নির্বাচনের মাধ্যমে সেইফটি কমিটির শ্রকি প্রতিনিধি নির্বাচিত করিবেন ।

- শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনীত হইবার ৭ (সাত) দিনের মধ্যে মালিক তাহার প্রতিনিধিদের মনোনয়ন প্রদান করিবেন এবং এইরূপ মনোনয়ন প্রদানের ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে সভাপতি সেইফটি কমিটির সহ-সভাপতি ও অন্যান্য সদস্যদের সহিত আলোচনাক্রমে সেইফটি কমিটির প্রথম সভা আহবান করিবেন।
- সেইফটি কমিটির সভা প্রতি তিন মাসে ন্যূনতম একবার অনুষ্ঠিত হইবে, তবে জরুরি প্রয়োজনে যে কোন সময়ে সভা আহবান করিতে পারিবে
- সেইফটি কমিটির প্রথম সভা অনুষ্ঠানের ১০ (দশ) দিনের মধ্যে সভাপতি সেইফটি কমিটি গঠনের বিষয়টি লিখিতভাবে মহাপরিদর্শককে অবহিত করিবেন।
- কোন প্রতিষ্ঠানে কমপক্ষে এক-তৃতীয়াংশ মহিলা শ্রমিক থাকিলে শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়নে কমপক্ষে এক-তৃতীয়াংশ মহিলা প্রতিনিধি মনোনীত করিতে হইবে।

সেইফটি কমিটির পদ শূন্য হওয়া ও শূন্য পদ পূরণ

- কমিটি গঠনের পরবর্তীতে কোন সদস্যের পদত্যাগ, চাকরি হইতে অবসর, চাকরি ত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোন যৌক্তিক কারণে সদস্য পদ শূন্য ঘোষিত হইলে সেইফটি কমিটির কমপক্ষে দুই-তৃতীয়াংশ সদস্যের সমর্থনক্রমে উক্ত শূন্য পদ পূরণ করা যাইবে। শ্রমিক প্রতিনিধি শ্রমিকগণের মধ্য হইতে এবং মালিক প্রতিনিধি মালিক দ্বারা মনোনীত প্রতিনিধি হইবেন।
- সেইফটি কমিটির কোন সদস্য পদে কোনরূপ পরিবর্তন ঘটিলে পরিবর্তন হইবার ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শককে অবহিত করিতে হইবে।
- সেইফটি কমিটির মেয়াদ হইবে সেইফটি কমিটির প্রথম সভার তারিখ হইতে ২ (দুই) বৎসর।

নৈমিত্তিক ও পীড়া ছুটি, মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি

- নৈমিত্তিক ছুটি (১০) অথবা পীড়া ছুটির (১৪) মধ্যে কোন সাপ্তাহিক বা উৎসব ছুটি পড়িলে উক্ত ছুটি মূল ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে। বৎসরের কোন অংশে কাজে যোগদানের ক্ষেত্রে শ্রমিক উক্ত ছুটি হারাহারিভাবে ভোগ করিতে পারিবেন।
- নৈমিত্তিক ও পীড়া ছুটি গ্রহণ করিবার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক ইচ্ছা পোষণ করিলে উক্ত ছুটির পূর্বে বা পরে সাপ্তাহিক বা উৎসব ছুটি সংযোগ করিতে পারিবেন যাহা নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে অন্তর্ভুক্ত হইবে না।
- বাৎসরিক বা অর্জিত ছুটি গণনার ক্ষেত্রে পূর্ববর্তী ১২ (বার) মাসে শ্রমিকের কাজে উপস্থিতির দিনগুলিকে গণ্য করিতে হইবে।
- বৎসরান্তে অর্জিত ছুটির অর্ধেকের নগদায়ন করা যাইবে না এবং এইরূপ নগদায়ন বৎসরে মাত্র একবার করা যাইবে।
- কোন শ্রমিক তাহার মজুরিসহ ছুটি পাওনা থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার ছুটি বাবদ মজুরি তাহার মনোনীত বা আইনগত উত্তরাধিকারীকে পরিশোধ করিতে হইবে।

উৎসব ছুটি

- প্রত্যেক মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির (যদি থাকে) সহিত আলোচনাক্রমে প্রতি বৎসর ৩১ ডিসেম্বরের মধ্যে পরবর্তী বৎসরের উৎসব ছুটি নির্ধারণ করিবেন, যাহা ১১ (এগার) দিনের কম হইবে না ।
- যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি না থাকিলে মালিক বিষয়টি অংশগ্রহণকারী কমিটিতে আলোচনাক্রমে উক্ত কমিটির সুপারিশ অনুযায়ী উৎসব ছুটি নির্ধারণ করিবেন ।
- কোন প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা অংশগ্রহণকারী কমিটি না থাকিলে যতদূর সম্ভব শ্রমিকদের সহিত আলোচনাক্রমে উক্ত ছুটি নির্ধারণ করিবেন ।

প্রসুতিকালীন ছুটি

একজন নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের পূর্বে ৮ সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের পরে ৮ সপ্তাহ মোট ১৬ সপ্তাহ পূর্ণ মজুরীতে প্রসূতিকালীন ছুটি পাবেন। তবে এই ছুটি ও সুবিধা পাওয়ার জন্য প্রসবের আগে অন্তত ৬ মাস তাকে তার মালিকের অধীন চাকুরীরত থাকতে হবে। তবে দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকলে তিনি এই সুবিধা পাবেন না তবে তিনি ছুটি পাবেন।

কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে কোন মহিলাকে সন্তান প্রসবের দিন থেকে পরবর্তী ৮ সপ্তাহ কারখানায় কাজ করাতে পারবেন না এবং মালিক এ সময়ে শ্রমিক কাজ করতে চাইলেও তাকে (শ্রমিক) কাজ করতে দেবেন না।

প্রসুতিকালীন ছুটি নেয়ার জন্য সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে এমন একজন অন্তঃসত্তা নারী শ্রমিক তার মালিককে লিখিত ও মৌখিকভাবে নোটিশ প্রদান করবেন যে, পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে তার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে। এই নোটিশ না দিয়ে থাকলে সন্তান প্রসবের সাত দিনের মধ্যে এইরূপ নোটিশ দিয়ে সন্তান প্রসবের কথা মালিককে অবহিত করবেন।

গর্ভবর্তী মহিলা শ্রমিকের প্রতি মালিক ও অন্যান্য শ্রমিকের দায়িত্ব

- একজন গর্ভবর্তী মহিলা শ্রমিকের প্রতি মালিক ও অন্যান্য শ্রমিকের দায়িত্ব হইবেঃ
  – এমন কোন আচরণ বা মন্তব্য না করা যাহাতে তিনি শারীরিক বা মানসিকভাবে হেয় প্রতিপন্ন হন বা অপমানিতবোধ করেন
  – সরকার কর্তৃক ঘোষিত ঝুঁকিপূর্ণ কাজে অথবা তাহার স্বাস্থ্যের প্রতি ঝুঁকিপূর্ণ হয় এমন কোন কাজে নিয়োজিত না করা ;
  – ঝুঁকিবিহীন কাজে স্থানান্তর বা পদায়ন করা ;
  – কর্মকালীন লিফ্‌ট ব্যবহারে অগ্রাধিকার প্রদান করা ;
  – সন্তান প্রসব উত্তরকালে তাহার শিশুর দুগ্ধপানের সুযোগ ও পরিবেশ নিশ্চিত করা।
- প্রসূতিকালীন সুবিধা গ্রহণকারী শ্রমিকগণের তথ্য সম্বলিত মাসিক রিটার্ন পরবর্তী মাসের ১০ তারিখের মধ্যে বার্ষিক রিটার্ন পরবর্তী বৎসরের ১৫ ফেব্রুয়ারির মধ্যে দাখিল করিতে হইবে।

মজুরি ও উহার রেকর্ড সংরক্ষণ

- প্রতিটি কারখানায় বা প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল শ্রমিকদের মজুরি মজুরিকাল অনুযায়ী পরিশোধ করিতে হইবে এবং মজুরি পরিশোধের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি তাহার সুবিধা অনুযায়ী উহা কম্পিউটারে সংরক্ষণ করিতে পারিবে ।
- মজুরি পরিশোধকালে মুদ্রিত কপিতে রেভিনিউ স্ট্যাম্প ব্যবহার করিয়া শ্রমিকের স্বাক্ষর গ্রহণ করিতে হইবে ।
- যদি কোন শ্রমিক তাহার মজুরি তাহার ব্যাংক হিসাবে গ্রহণ করিতে চাহেন তবে মালিক উহা ব্যাংক চেক অথবা সরাসরি ব্যাংক হস্তান্তর (Bank Transfer) এর মাধ্যমে পরিশোধ করিতে পারিবেন এবং মজুরি স্লিপ প্রদান করিবেন ।
- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে যে কোন ধরনের শ্রমিককে কাজে নিয়োজিত করিবার পূর্বেই তাহার মজুরি ঘোষণা করিতে হইবে ।
- প্রতিটি কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের মধ্যে যাহারা নিরবিচ্ছিন্নভাবে ১(এক) বৎসর চাকরি পূর্ণ করিয়াছেন তাহাদেরকে বৎসরে দুইটি উৎসব ভাতা প্রদান করিতে হইবে
- প্রতিটি উৎসব ভাতা মাসিক মূল মজুরির অধিক হইবে না, উহা মজুরির অতিরিক্ত হিসাবে বিবেচিত হইবে ।

ক্ষতিপূরণের পরিমাণঃ

- ক্ষতিপূরণের পরিমাণ তাহার চাকুরির স্বাভাবিক ছাঁটাই, বরখাস্ত, অবসান, পদত্যাগজনিত ক্ষতিপূরণের অতিরিক্ত হইবেই ।

ক্ষতিপূরণ বন্টনঃ

কোন মৃত শ্রমিকের ক্ষেত্রে মৃতের দাফন-কাফন বা চিকিৎসা, মৃত দেহ পরিবহন ইত্যাদি বাবদ কোন অর্থ প্রদান করা হইলে মালিক কর্তৃক অগ্রিম প্রদানকৃত কোন অর্থ কিংবা শ্রম আদালতের মাধ্যমে পোষ্যকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ হইতে উক্ত অর্থ কর্তন করা যাইবে না ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

চিকিৎসা পরীক্ষা

যে ক্ষেত্রে শ্রমিক কোন দূর্ঘটনার নোটিশ প্রদান করেন সে ক্ষেত্রে মালিক নোটিশ জারীর তিন দিনের মধ্যে মালিকের নিজ খরচে কোন রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক দ্বারা শ্রমিককে পরীক্ষা করাইবেন ।

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের দুর্ঘটনা বা অসুস্থতা গুরুতর হইলে, শ্রমিক যেখানে অবস্থান করিতেছেন মালিক সেখানে তাহাকে পরীক্ষা করাইবার ব্যবস্থা করিবেন ।

কোন প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১০ জন শ্রমিক কর্মরত থাকিলে উক্ত প্রতিষ্ঠানে মালিক শ্রমিকদের জন্য যৌথ বীমা কর্মসূচির অধীন দূর্ঘটনাজনিত বীমা স্কীম চালু ও বাস্তবায়ন করিতে পারিবেন এবং উক্তরূপ দুর্ঘটনা বীমা স্কীম হইতে প্রাপ্ত সুবিধাদি বা অর্থ শ্রমিকের চিকিৎসা কাজে ব্যয় করিতে হইবে ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

চুক্তির ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ

- যে ক্ষেত্রে প্রিন্সিপাল বা মূল মালিক মনে করেন যে সংশ্লিষ্ট কোন শ্রমিকের নিহত কিংবা আহত হওয়ার ঘটনাটি বিশেষভাবে এবং বাস্তবিক অর্থে ঠিকাদারের পক্ষ হইতে কোন আচরণবিধি লংঘনের ফলে সংঘটিত হইয়াছে, তবে তিনি, শ্রম আদালতে ক্ষতিপূরণের পূর্ণ অর্থ জমা দেওয়ার পর (যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক নিহত হয়), কিংবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিকে নির্ধারিত পরিমাণ অর্থ প্রদানের পর (যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক আহত হয়), উক্ত অর্থের কত অংশ ঠিকাদার কর্তৃক প্রিন্সিপাল বা মূল মালিকে প্রদান করা উচিত, তাহা নির্ধারনের জন্য প্রধান পরিদর্শকের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন এবং প্রধান পরিদর্শক আবেদন প্রাপ্তির পর ৪৫ দিনের মধ্যে বিধি মোতাবেক তা নিষ্পত্তি করিবেন ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন)
আইন ২০১৩

আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে মজুরীসহ অন্যান্য পাওনাদি পরিশোধ

কর্মরত থাকা বা অবসর যাওয়া বা চাকুরীর অবসান বা বরখাস্তাধীন থাকা ইত্যাদিসহ চাকুরীর যে কোন পর্যায়ে কোন শ্রমিকের বা শ্রমিকদের মজুরীসহ আইনগত প্রাপ্য পাওনাদি আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে পাওয়ার জন্য প্রধান পরিদর্শক বা প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট আবেদন করা যাইবে ।

মজুরী হইতে কর্তন যোগ্যঃ

কেবল মাত্র এই আইনের বিধান অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মূল মজুরী হইতে কর্তন করা যাইবে

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

মজুরি ও অন্যান্য পাওনাদি সম্পর্কে আপোষ-মীমাংসা

- কোন শ্রমিকের প্রাপ্য মজুরি ও অন্যান্য পাওনাদি বে-আইনীভাবে কর্তন বা অনুরূপ কারণে উত্থিত দাবি শ্রমিক নিজে অথবা তাহার দ্বারা ক্ষমতাপ্রাপ্ত হইয়া তাহার পক্ষে প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি লিখিতভাবে সংশ্লিষ্ট মালিককে অবহিত করিতে পারিবেন।
- মালিক দাবি প্রাপ্তির পরবর্তী ১০ (দশ) দিনের মধ্যে উহা নিষ্পত্তির কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।
- মালিক ব্যর্থ হইলে দাবি বেশকারী পক্ষ বিষয়টির নিষ্পত্তিকল্পে মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শকের নিকট লিখিত আবেদন করিতে পারিবেন।
- মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শক সর্বোচ্চ ২০ (বিশ) দিনের মধ্যে আবেদনের বিষয়টি নিষ্পত্তি করিয়া লিখিতভাবে সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন।

অসম্পূর্ণ মাসের কাজের ক্ষেত্রে মজুরি ও কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরি কর্তন

- কোন শ্রমিকের চাকরি তহার মজুরির মেয়াদ পূর্ণ হইবার পূর্বে অবসান হইলে অথবা কোন শ্রমিক মাস শুরু হইবার পরে কাজে যোগদান করিলে উভয় ক্ষেত্রে অসম্পূর্ণ মাসের জন্য শ্রমিকের মজুরি হিসাবের ক্ষেত্রে বাড়ী ভাড়া ভাতা, যাতায়াত ভাতা এবং চিকিৎসা ভাতাসহ মাসের মোট মজুরিকে উক্ত মাসের মোট দিনগুলি দ্বারা ভাগ করিয়া উক্ত মেয়াদের দিনগুলোকে গুণ করিয়া মজুরি হিসাব করিতে হইবে ।
- কর্তব্য অনুপস্থিতির জন্য মজুরি কর্তনের ক্ষেত্রে শ্রমিকের মাসিক মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অর্ন্তবর্তী মজুরি (যদি থাকে) কে ৩০ (ত্রিশ) দ্বারা ভাগ করিয়া দৈনিক মজুরির পরিমাণ নির্ধারণ করিতে হইবে এবং উহা সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে অবহিত করিতে হইবে ।
- আইন এবং প্রতিষ্ঠানের বিধিমালায় বর্ণিত ক্ষেত্র ব্যতীত কোন অনুপস্থিতিতে মজুরি কর্তন করা যাইবে না ।

কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ

(ক) কোন হিসাব বৎসরের শেষ দিনে উহার পরিশোধিত মূলধনের পরিমাণ অন্যূন এক কোটি টাকা;

(খ) কোন হিসাব বৎসরের শেষ দিনে উহার স্থায়ী সম্পদের মূল্য অনূন্য দুই কোটি টাকা;

"মালিক" অর্থ কোন কোম্পানীতে বা প্রতিষ্ঠানের মালিক অথবা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ অথবা প্রধান নির্বাহী কিংবা তাহাদের স্থলভিষিক্ত কোন ব্যক্তি;

কোন কোম্পানীর "সুবিধাভোগী (beneficiary)" বলিতে শিক্ষানবিশসহ যে কোন ব্যক্তিকে বুঝাইবে যিনি মালিক কিংবা অংশীদার কিংবা পরিচালনা পর্যদের সদস্য ব্যতীত পদ-মর্যাদা নির্বিশেষে উক্ত কোম্পানীতে অনূ্যত নয় মাস যাবৎ চাকুরীতে নিযুক্ত রহিয়াছেন ।

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩

শতভাগ রপ্তানীমুখী শিল্প সেক্টর অথবা বৈদেশিক মুদ্রা বিনিয়োগকারী শিল্প সেক্টরের ক্ষেত্রে সরকার, বিধি দ্বারা, উক্ত সংশ্লিষ্ট সেক্টরে কর্মরত সুবিধাভোগীদের জন্য ক্রেতা ও মালিকের সমন্বয়ে সেক্টর ভিত্তিক কেন্দ্রিয়ভাবে একটি করিয়া তহবিল গঠন, তহবিল পরিচালনা বোর্ড গঠন, অনুদানের পরিমাণ নির্ধারণ ও আদয়ের পদ্ধতি এবং তহবিলের অর্থের ব্যবহারের বিধানসহ আনুষাঙ্গিক অন্যান্য বিষয়ে প্রয়োজনীয় বিধান প্রণয়ন করিবে;

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে উক্ত বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদন সাপেক্ষে, প্রবিদান প্রণয়ন করিতে পারিবে ।

মালিক প্রত্যেক বৎসর শেষ হইবার অন্যুন নয় মাসের মধ্যে, পূর্ববর্তী বৎসরের নীট মুনাফার পাঁচ শতাংশ (৫%) অর্থ ৮০:১০:১০ অনুপাতে যথাক্রমে অংশগ্রহণ তহবিল, কল্যাণ তহবিল এবং বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আনি, ২০০৬ এর ধারা ১৪ এর অধীন স্থাপিত শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিলে প্রদান করিবে;

তবে শর্ত থাকে যে, কোন মালিক, এই বিধান কার্যকর হইবার অব্যবহিত পূর্বে, কোম্পানীর নীট মুনাফার এ শতাংশ (১%) অর্থ কল্যাণ তহবিলে জমা প্রদান করিয়া থাকিলে, ট্রাস্টি বোর্ড কল্যাণ তহবিলে জমাকৃত উক্ত অর্থের পঞ্চাশ শতাংশ (৫০%) অর্থ উপরোল্লিখিত শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিলে জমা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবে।

‘শ্রমিক অংশগ্রহণ তহবিল’ ও ‘শ্রমিক কল্যাণ তহবিল’ এর ব্যবস্থাপনা

- কোন কোম্পানি কর্তৃক ধারা ২৩৪ মোতাবেক ‘শ্রমিক অংশগ্রহণ তহবিল’ ও ‘শ্রমিক কল্যাণ তহবিল’ স্থাপিত হইবার পর ধারা ২৩৫(১) মোতাবেক তহবিলদ্বয়ের ব্যবস্থাপনার জন্য ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠন করিতে হইবে।
- হিসাব বিভাগ হইতে কোম্পানির মনোনীত ব্যক্তি তহবিলের সচিব হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবেন।
- যে সকল সুবিধাভোগী তহবিলদ্বয়ের সুযোগ-সুবিধা লাভের অধিকারী তাহাদের নামের তালিকা সচিব প্রণয়ন করিবেন।
- বোর্ডের চার জন সদস্য হিসাব পরিচালনা অধিকারী হইবেন এবং তন্মধ্যে কোম্পানির একজন প্রতিনিধি এবং একজন শ্রমিক প্রতিনিধির যৌথ স্বাক্ষরে ব্যাংক হিসাব হইতে তহবিলদ্বয়ের অর্থ উত্তোলন করা যাইবে।
- বোর্ডের নির্বাচিত বা মনোনীত একজন ট্রাস্টির কার্যকালের মেয়াদ হইতে ৩ (তিন) বৎসর।
- ট্রাস্টি বোর্ড অংশগ্রহণ তহবিলের অর্থ প্রাপ্ত হইবার ২ (দুই) মাসের মধ্যে ৮০% অর্থ নিয়োজিত ব্যক্তি তহবিলে লভ্যাংশ স্থানান্তরের তারিখে যাহার চাকুরির বয়স ৯ (নয়) মাস পূর্ণ হইয়াছে, এমন ব্যক্তি বা সুবিধাভোগীদের মধ্যে নগদে পদমর্যাদা নির্বিশেষে সমভাবে বন্টন করিবে।

শত ভাগ রপ্তানীমুখী শিল্প সেক্টওে ক্রেতা ও মালিকের সমন্বয়ে কেন্দ্রীয় তহবিল গঠন

- এই বিধিমালা কার্যকর হইবার তারিখ হইতে ৬ (ছয়) মাসের মধ্যে সরকার, ধারা ২৩২ এর উপ-ধারা (৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সেক্টরেভিত্তিক তহবিল ব্যবস্থাপনার লক্ষ্যে শতভাগ রপ্তানীমুখী শিল্প সেক্টরের জন্য একটি কেন্দ্রীয় তহবিল নামে পৃথক তহবিল গঠন করিবে এবং রপ্তানীমুখী শিল্প সেক্টরের মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধি সমন্বয়ে তহবিলটি পরিচালনার জন্য পরিচালনা বোর্ড গঠন করিবে। প্রতি চার মাসে অন্তত এশবার পরিচালনা বোর্ডেও সভা অনুষ্ঠিত হইবে।

তহবিলের অর্থের উৎস

- এই বিধিমালা কার্যকর হইবার পর নিম্নবর্ণিত হাওে ও পদ্ধতিতে তহবিলের অর্থ আদায়যোগ্য হইবে, যথাঃ-

- (ক) শতভাগ রপ্তানীমুখী শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কার্যাদেশের বিপরীতে প্রাপ্ত মোট অর্থেও ০.০৩% ;
- (খ) ক্রেতা বা কার্যাদেশ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের স্বেচ্ছাধীন অনুদান;
- (গ) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত স্বেচ্ছাধীন অনুদান ;
- (ঘ) দেশি-বিদেশি কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক স্বেচ্ছাধীন অনুদান; এবং
- (ঙ) তহবিলের অর্থ বিনিয়োগ হইতে প্রাপ্ত মুনাফা ।

- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে নিয়েন ব্যাংক তহবিলের অর্থ রপ্তানী আদেশের অর্থ হইতে সরকারি পাওনা হিসাবে আদায়পূর্বক পৃথক হিসাব বিবরণীসহ আদায়কৃত অর্থ তহবিল জমা প্রদান করিবে । রপ্তানী কার্যাদেশ নগদায়নের সঙ্গে সঙ্গে তহবিলের অর্থ সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের লিয়েন ব্যাংক তহবিলের ব্যাংক হিসাবে হস্তান্তর করিবে ।
- লিয়েন ব্যাংক তহবিলে অর্থ প্রদানে ব্যর্থ হইলে উহা সরকারি দাবি হিসাবে আদায়যোগ্য হইবে, এবং বোর্ড প্রয়োজনীয় অন্যান্য আইনানুগ ব্যবস্থাও গ্রহণ করিতে পারিবে ।

তহবিলের সুবিধা প্রাপ্তির যোগ্যতা ও অর্থেও ব্যবহার

- কেন্দ্রীয় তহবিলের অধীনে ২ (দুই)টি হিসাব খুলিতে হইবে যাহার একটি সুবিধাভোগী কল্যাণ হিসাব এবং অন্যটি আপদকালীন হিসাব নামে অবিহিত হইবে ।
- তহবিলে প্রাপ্ত মোট অর্থেও শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ সুবিধাভোগী কল্যাণ হিসাব এবং অবশিষ্ট শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ আদকালীন হিসাবে জমা হইবে ।
- তহবিলে জমাকৃত অর্থ সংশ্লিষ্ট সেক্টরের সুবিধাভোগীরগণের দুর্ঘটনাজনিত কারণে মৃত্যু বা স্থায়ী অক্ষমতা অথবা শরীরের কোন অঙ্গহানী হইলে এককালীন অনুদান হিসাবে প্রদান করা হইবে এবং সুবিধাভোগীর সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ সংক্রান্ত অন্যান্য কাজেও ব্যবহার করা যাইবে ।

ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক

- কোন ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনে বা ট্রেড ইউনিয়নসমূহের ফেডারেশনে বা কনফেডারেশনে যোগদান করিতে ইচ্ছুক শ্রমিক বা কর্মচারী বা মালিক বা ইউনিয়ন বা ফেডারেশনকে সদস্যপদের জন্য আবেদন করিতে হইবে ।

সাধারণ সদস্যের সংখ্যা	নির্বাহী কমিটির সদস্য সংখ্যা
অনধিক ৫০	অন্যূন ৫
৫১ হইতে ১০০	অনধিক ৭
১০১ হইতে ৪০০	অনধিক ৯
৪০১ হইতে ৮০০	অনধিক ১১
৮০১ হইতে ১৫০০	অনধিক ১৩
১৫০১ হইতে ৩০০০	অনধিক ১৭
৩০০১ হইতে ৫০০০	অনধিক ২৫
৫০০১ হইতে ৭৫০০	অনধিক ৩০
৭৫০১ হইতে ততোধিক	অনধিক ৩৫ ।

- যে প্রতিষ্ঠানের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত হইবে, উক্ত প্রতিষ্ঠানে মোট শ্রম শক্তি বা সদস্যের ২০% বা তদুর্ধ্ব মহিলা নিয়োজিত থাকিলে সেইখানে ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটিতে কমপক্ষে ১০% মহিলা সদস্য থাকিতে হইবে ।
- কোন শ্রমিক কার্যনির্বাহী কমিটির সদস্য হইবার যোগ্য হইবেন না, যদি তিনি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে স্থায়ী শ্রমিক হিসাবে কর্মরত না থাকেন ।
- ট্রেড ইউনিয়ন পরপর দুই বার রিটার্ন দাখিল না করিলে এবং ট্রেড ইউনিয়নসমূহের ফেডারেশন বা কনফেডারেশন পর পর তিন বার রিটার্ন দাখিল না করিলে রিটার্ন দাখিলের নির্দেশ প্রদান করিবেন এবং উক্ত নির্দেশ প্রতিপালনে ব্যর্থ হইলে শ্রম পরিচালক বা প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা ট্রেড ইউনিয়ন বা ট্রেড ইউনিয়নসমূহের ফেডারেশন বা কনফেডারেশনের নিবন্ধন বাতিলের অনুমতি চাহিদা শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিবেন ।

যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণ

- যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) এর মেয়াদ শেষ হইবার অনধিক ১৫ কর্মদিবসের মধ্যে ইউনিয়নসমূহ নিজেদের মধ্যে নির্বঅচন কমিশনার মনোনয়নপূর্বক যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্বাচনের কার্যক্রম গ্রহণ করিবে।

- ইউনিয়নসমূহ উপরোক্ত কার্যক্রম গ্রহণ করিতে ব্যর্থ হইলে শ্রম পরিচালক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা স্ব-প্রণোদিত হইয়া অথবা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বা ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক অনুরুদ্ধ হইয়া সিবিএ নির্বাচনের ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

- মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে এবং শ্রমিকদের বাইরে যাতায়াতের সুবিধা হয় এমন স্থানে আলো-বাতাস চলাচলের ব্যবস্থাসম্পন্ন প্রতিষ্ঠানের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ অবকাঠামো অনুযায়ী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) এর জন্য একটি অফিস কক্ষ বরাদ্দ করিবেন। অফিস কক্ষে প্রয়োজনীয় সংখ্যক চেয়ার, টেবিল, আলমিরা, বিদ্যুৎ সংযোগ, বৈদ্যুতিক সিলিং ফ্যান ও আলোর ব্যবস্থা এবং নোটিশ বোর্ড ইত্যাদি মালিক কর্তৃক সরবরাহ করিতে হইবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন

- অন্যূন পঞ্চাশ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত রহিয়াছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক উক্ত প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম শুরু হইবার পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে সেখানে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করিবেন।
- অংশগ্রহণকারী কমিটিতে উভয়পক্ষে মোট সদস্য সংখ্য ৬ জনের কম এবং ৩০ জনের অধিক হইবে না।
- প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়নসমূহ অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিদের প্রতিনিধি প্রেরণের জন্য মালিকের নিকট প্রতিনিধিদের নাম ও বিবরণ তাহার নিকট হইতে অনুরাধ প্রাপ্ত হইবার ১০ (দশ) দিনের মধ্যে পেশ করিবে।
- অংশগ্রহণকারী কমিটিতে মালিকের প্রতিনিধি মালিক কর্তৃক মনোনীত হইতে হইবেন।
- শ্রমিকদের প্রতিনিধি কোন কারণে শূন্য হইলে, উক্ত শূন্য পদে যৌথ দর-কষাকষি প্রতিনিধি বা ট্রেড ইউনিয়ন নূতন মনোনয়ন প্রদান করিতে পারিবে।

- যে প্রতিষ্ঠারেন শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন বা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নাই সেই ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষ শ্রম পরিচালককে অবহিত করিয়া গোপন ব্যালটের মাধ্যমে অংশগ্রহণকারী কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচনে প্রয়োজনীয় সহায়তা করিবে। উক্তরূপ নির্বাচনে কার্যক্রম পরিচালনায় কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের মালিক প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন প্রভাব বিস্তার করিতে পারিবেন না।
- মালিক নির্বাচনের অন্যূন ৩০ (ত্রিশ) দিন পূর্বে নির্বাচন অনুষ্ঠানের জন্য মালিক ও শ্রমিকের সমন্বয়ে ৩ (তিন) হইতে ৫ (পাঁচ) সদস্য বিশিষ্ট একটি নির্বঅচন পরিচাণা কমিটি গঠন কবিেন এবং উহার অনুলিপি শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করিবেন। নির্বাচন পরিচালনা কমিটিতে মালিক ও শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধির অনুপাতিক হার হইবে ২ঃ৩।
- যে কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক, প্রতিষ্ঠানে যাহার চাকরি ছয় মাসের কম নহে তিনি অংশগ্রহণকারী কমিটিতে প্রতিনিধিত্ব করিবার জন্য অনুষ্ঠিতব্য গোপন ব্যালটে প্রার্থী হইতে পারিবেন।

- সামরিক, বদলি, শিক্ষাধীন, মৌসুমি শ্রমিক ও ঠিকাদার কর্তৃক নিয়োজিত শ্রমিক ব্যতীত অন্য সকল শ্রমিক যাহারা প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ৩ (তিন) মাস চাকরি করিয়াছেন, তাহারা প্রত্যেকেই অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিকদের প্রতিনিধি নির্বাচনে ভোট প্রদান করিতে পারিবেন।
- কোন প্রতিষ্ঠানে ৫০ জন মহিলা শ্রমিক বা মোট শ্রমিকের ১০% মহিলা শ্রমিক থাকিলে মহিলা শ্রমিকদের মধ্য হইতে আনুপাতিক হারে প্রতিনিধি নির্বাচনের ব্যবস্থা রাখিতে হইবে।
- প্রতিষ্ঠানের মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত ব্যক্তি অংশগ্রহণকারী কমিটির চেয়ারম্যান হইবেন এবং তিনি অংশগ্রহণকারী কমিটির সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- শ্রমিকদের প্রতিনিধিগণ তাহাদের মধ্য হইতে সহ-সভাপতি নির্বাচন করিবেন এবং তিনি সভাপতির অনুপস্থিতিতে কমিটির সভায় সভাপতিত্ব করিতে পারিবেন।
- পার্সোনাল অফিসার অথবা কল্যাণ কর্মকর্তা বা উক্তরূপ দায়িত্বপালনকারী কোন কর্মকর্তা কমিটিতে মালিক পক্ষের অন্যতম প্রতিনিধি হইবেন এবং সদস্য-সচিব হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবেন এবং তিনি কমিটির সভার বিবরণী লিপিবদ্ধ করিবার জন্য এবং সভা আহবান করিবার জন্য দায়ী থাকিবেন।

- সাত দিনের সময় প্রদান করিয়া অংশগ্রহণকারী কমিটির সভার নোটিশ জারি করিতে হইবে, তবে জরুরি সভা অনুষ্ঠানের ক্ষেত্রে ২৪ ঘন্টার নোটিশ প্রদান করা যাইবে।
- অংশগ্রহণকারী কমিটির সকল প্রতিবেদন ও সভার কার্যবিবরণীর কপি সিদ্ধান্তসমূহ বাস্তবায়নের জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী, দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা, যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি, কমিটিতে প্রতিনিধি রহিয়াছে এমন প্রত্যেক ইউনিয়ন এবং শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।
- অংশগ্রহণকারী কমিটির অন্যূন দুই-তৃতীয়াংশ সদস্য উপস্থিত থাকিলে সভায় কোরাম হইবে।
- অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠনের তারিখ হইতে অংশগ্রহণকারী কমিটির কার্যকালের মেয়াদ হইবে ২ (দুই) বৎসর। কমিটির মেয়াদ শেষ হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পরবর্তী কমিটি গঠন করিতে হইবে এবং নূতন কমিটি দায়িত্ব গ্রহণ না করা পর্যন্ত বিদ্যমান কমিটি দায়িত্ব পালন করিতে পারিবে।

- কোন সদস্য কমিটির চেয়ারম্যানের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে পর পর তিনটি সভায় অনুপস্থিত থাকিলে কমিটিতে তাহার সদস্যপদ বাতিল হইয়া যাইবে।
- অংশগ্রহণ কমিটির সভা অনুষ্ঠান এবং কার্যক্রম পরিচালনার জন্য মালিক প্রয়োজনীয় সকল সুযোগ-সুবিধা প্রদান করিবেন।
- অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রতিটি সভার সুপারিশ বা সিদ্ধান্ত পাইবার পর মালিক বা কর্তৃপক্ষ উক্ত সিদ্ধান্ত বা সুপারিশ বাস্তবায়ন ও কার্যকর করিবার লক্ষ্যে জরুনি ভিত্তিতে উদ্যোগ গ্রহণ করিবেন এবং মালিক বা কর্তৃপক্ষ অংশগ্রহণকারী কমিটির পরবর্তী সভায় পূর্ববর্তী সভার সিদ্ধান্ত বা সুপারিশ বাস্তবায়নের অগ্রগতি অবহিত করিবেন।
- শ্রম পরিচালক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বা সিদ্ধান্ত প্রযোজ্য কারখানা বা শিল্পপ্রতিষ্ঠানে যথারীতি বাস্তবায়িত হইতেছে কি না উহা পর্যবেক্ষণ, মনিটর ও ফলো-আপ করিবেন।
- অংশগ্রহণকারী কমিটি বা উহার কোন সদস্য প্রতিষ্ঠানের কোন প্রশাসনিক কার্যক্রমে হস্তক্ষেপ করিবেন না।

মহাপরিদর্শকের ক্ষমতা ও কার্যাবলি

- আইন ও এই বিধিমালা দ্বারা নিশ্চিত করা কোন অধিকার লংঘনের ব্যাপারে কোন পক্ষ হইতে অভিযোগ প্রাপ্ত হইলে উহা প্রাপ্তির ১০ (দশ) কর্মদিবসের মধ্যে অনুসন্ধান ও তদন্ত করা এবং আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সংশ্লিষ্ট পক্ষকে নির্দেশ প্রদান করা এবং উক্ত পক্ষ নির্দেশ পালনে ব্যর্থ হইলে শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করা ।
- কোন মালিককে তাহার প্রতিষ্ঠানে কাজ বা ব্যবসা-বাণিজ্য শুরু করিবার ক্ষেত্রে ধারা ৩২৫ এর অধীন ফরম-৭৫ অনুযায়ী নোটিশের দুই কপি মহাপরিদর্শক অথবা সংশ্লিষ্ট উ-মহাপরিদর্শকের নিকট পেশ করিতে হইবে ।
- কোন ঘর-বাড়ি, ভবন বা আঙ্গিনাকে কারখানা হিসাবে ব্যবহার বা পরিবর্তন বা সম্প্রসারণের পূর্বে মহাপরিদর্শক অথবা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা কর্তৃক লিখিত পুর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে । মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শক সরেজমিনে পরিদর্শন বা তদন্ত ব্যতীত কোন অনুমোদন প্রদান করিবেন না ।

কারখানা, শিল্প প্রতিষ্ঠান, বাণিজ্যিক ব্যাংক ও বীমা প্রতিষ্ঠান, দোকান এবং ঠিকাদার সংস্থা রেজিস্ট্রিকারণ ও লাইসেন্স মঞ্জুরির আবেদন ।

- প্রত্যেক মালিক বা দখলদারকে কারখানা, শিল্প প্রতিষ্ঠান, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, দোকান ও ঠিকাদার সংস্থা রেজিস্ট্রেশন এবং লাইসেন্স মঞ্জুরির জন্য মহাপরিদর্শকের নিকট দরখাস্ত দাখিল কারিতে হইবে ।
- মহাপরিদর্শক, তফসিল-৭ এ বর্ণিত নির্দিষ্ট হারে ফি প্রাপ্তি সাপেক্ষে লাইসেন্স মঞ্জুর করিবনে এবং রেজিস্টারে লাইসেন্স মঞ্জুরি এবং নবায়ন ও সংশোধন সংক্রান্ত তথ্যাদি সংরক্ষণ করিবেন । প্রতিটি লাইসেন্সের মেয়াদ যে অর্থবৎসরে মঞ্জুর করা হইবে সেই অর্থবৎসরের ৩০শে জুন পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে ।

মহাপরিদর্শকের ক্ষমতা ও কার্যাবলি

- আইন ও এই বিধিমালা দ্বারা নিশ্চিত করা কোন অধিকার লংঘনের ব্যাপারে কোন পক্ষ হইতে অভিযোগ প্রাপ্ত হইলে উহা প্রাপ্তির ১০ (দশ) কর্মদিবসের মধ্যে অনুসন্ধান ও তদন্ত করা এবং আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সংশ্লিষ্ট পক্ষকে নির্দেশ প্রদান করা এবং উক্ত পক্ষ নির্দেশ পালনে ব্যর্থ হইলে শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করা।
- কোন মালিককে তাহার প্রতিষ্ঠানে কাজ বা ব্যবসা-বাণিজ্য শুরু করিবার ক্ষেত্রে ধারা ৩২৫ এর অধীন ফরম-৭৫ অনুযায়ী নোটিশের দুই কপি মহাপরিদর্শক অথবা সংশ্লিষ্ট উপ-মহাপরিদর্শকের নিকট পেশ করিতে হইবে।
- কোন ঘর-বাড়ি, ভবন বা আঙ্গিনাকে কারখানা হিসাবে ব্যবহার বা পরিবর্তন সম্প্রসারণের পূর্বে মহাপরিদর্শক অথবা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা কর্তৃক লিখিত পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে। মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শক সরেজমিনে পরিদর্শন বা তদন্ত ব্যতীত কোন অনুমোদন প্রদান করিবেন না।

কারখানা, শিল্প প্রতিষ্ঠান, বাণিজ্যিক ব্যাংক ও বীমা প্রতিষ্ঠান, দোকান এবং ঠিকাদার সংস্থা রেজিস্ট্রিকারণ ও লাইসেন্স মঞ্জুরির আবেদন।

- প্রত্যেক মালিক বা দখলদারকে কারখানা, শিল্প প্রতিষ্ঠান, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, দোকান ও ঠিকাদার সংস্থা রেজিস্ট্রেশন এবং লাইসেন্স মঞ্জুরির জন্য মহাপরিদর্শকের নিকট দরখাস্ত দাখিল কারিতে হইবে।
- মহাপরিদর্শক, তফসিল-৭ এ বর্ণিত নির্দিষ্ট হারে ফি প্রাপ্তি সাপেক্ষে লাইসেন্স মঞ্জুর করিবনে এবং রেজিস্টারে লাইসেন্স মঞ্জুরি এবং নবায়ন ও সংশোধন সংক্রান্ত তথ্যাদি সংরক্ষণ করিবেন। প্রতিটি লাইসেন্সের মেয়াদ যে অর্থবৎসরে মঞ্জুর করা হইবে সেই অর্থবৎসরের ৩০শে জুন পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

আইন, বিধি এবং প্রবিধানের সার-সংক্ষেপ ও মহাপরিদর্শকের দপ্তরের ঠিকানা প্রদর্শন

- আইন, বিধি এবং প্রবিধানের জরুরি বা গুরুত্বপূর্ণ বিধানসমূহের সারসংক্ষেপ বাংলায় এবং শ্রমিকগণের নিকট সহজবোধ ভাষায় লিখিয়া শ্রমিকদের জন্য প্রদর্শনের ব্যবস্থা করিতে হইবে এবং উহার সহিত মহাপরিদর্শক ও সংশ্লিষ্ট উপ-মহাপরিদর্শকের কার্যালয়ের ঠিকানা, ই-মেইল নম্বর, অন-লাইন ঠিকানা ও টেলিফোন নম্বর এবং উক্ত প্রতিষ্ঠানের ঠিকানাসহ নাম ফলক ও নিয়োজিত বা তালিকাভুক্ত রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের ঠিকানা ও টেলিফোন নম্বর প্রকাশ্য স্থানে নোটিশ আকারে প্রদর্শন করিতে হইবে ।

ধন্যবাদ

দেওয়ান শাহিনূর রহমান, সিএসসিএ
এসোসিয়েট ডিরেক্টর
মোবাইল- ০১৯১২৩৮৯৩০৩
ইমেইল- dewansrehman@acnabin-bd.com